



Հայկական գիտահետազոտական հանգույց
Armenian Research & Academic Repository



Սույն աշխատանքն արտոնագրված է «Ստեղծագործական 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

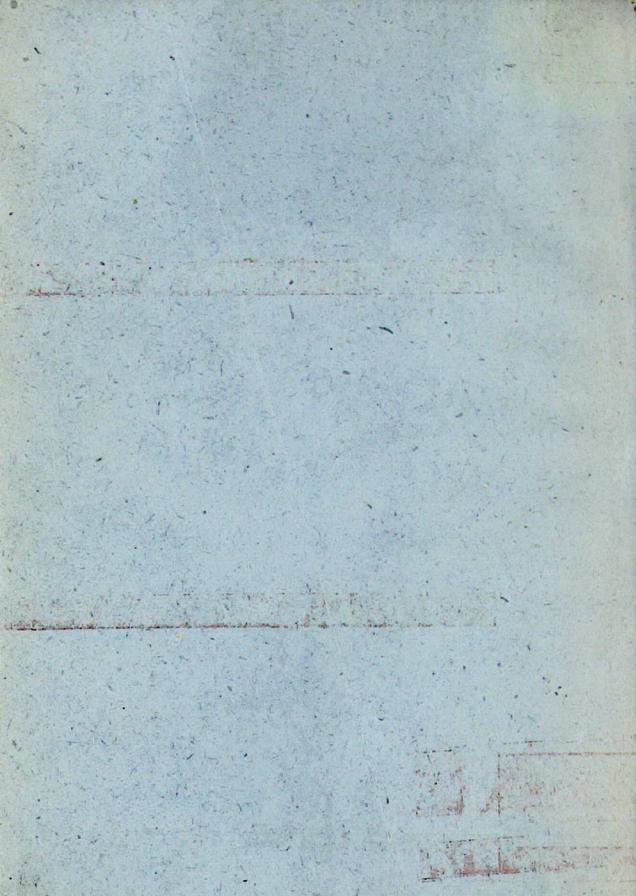
ԱՆՎՈՐԱԿԱՆ
ԻՐԱԴԱՐԱՆ

հր

Ա. ՌՈՒԲԼԵՎ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ
ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՐ

ՀԱՄԽ



331.82

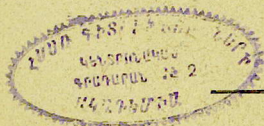
W

A 4545
Hesg

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԸ

ՑԵՂԵԿԱՏՈՒ ՑԵՎ ՁԵՌՆԱՐԿ ՍՏՈՐԻՆ ՊՐՈՖԶԻՋԻՏԵՐԻ
(ԳՈՐԾԱՐՏԵՂԿՈՄ ՑԵՎ ՆՐԱ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐԸ) ՑԵՎ
ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐՈՒՄ
ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ

Խմբագրությամբ՝ Ս. ՍԵՄԵՈՆՈՎԻ
Ռուս. բարգմանեց՝ Հ. ՀԱՐՈՒԹՅԱՆ



Հր. № 1177:

Գրառեպլար № 2718 (բ):

Տիրաժ 3000:

Պետերասի առաջին տպարան Վսղարչապատում:

Պատվեր № 201:

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովներ կազմակերպվում են այն բոլոր ձեռնարկություններում ու հիմնարկներում, վերտեղ կան գործարկումներ կամ տեղկոմներ: Հանձնաժողովի հիմնական խնդիրն է՝ տվյալ ձեռնարկությունում կամ հիմնարկում աշխատողներին աշխատանքի պաշտպանությունը:

Բայց ումից և ինչից պաշտպանել: Աշխատանքը ինքնըստինքյան, լինի նա վարձու, թե վոչ վարձու, աշխատողի համար իր մեջ շատ ֆնասակար ու վտանգավոր տարրեր ունի, չեթե չեն պահվում աշխատանքի պաշտպանության վորոշ նորմաները: Նա, ով աշխատում է վոչ թե վորպես վարձու աշխատավոր, ալլ ահատապես իր համար (առնայնագործը, արտելի ահամը), նա ևս ազատ չի աշխատանքի ֆնասակարությունից, ինչպես և վարձու բանվորը: Բանվորական ժամերի չեղկարացումը տնայնագործի վրա չեղ նույնպիսի ֆնասակար ազդեցություն է ունենում, ինչպես և վարձու բանվորի վրա: Ծիշտ ալլպես ել, տնայնագործին կամ արտելի ահամին ել սպառնում են մեքենայի սարքին չլինելը կամ այն ֆնասակար նյութերը, վորոնց հետ նա գործ պիտի ունենա իր աշխատանքի ընթացքում: Սակայն տնայնագործն ինքն է պաշտպանում իր աշխատանքը: Այնինչ վարձու աշխատավորը չենթակա չե աշխատանքի ֆնաստեղարությանն

այս կամ այն չափով, նայած աշխատանքի այն պայմաններին, վոր ստեղծում ե նրա համար վարձողը: Արդյունաբերության վորոշ ճյուղերում ֆինասակարությունն ավելի շատ ե (ձուլարանները, հանքահորերը), մյուսներում ավելի քիչ: Վարձողը միշտ աշխատում ե հժանացնել աշխատանքը — «ավելի ուր» ծախսեր վորքան կարելի չե քիչ անել: Մասնավոր գործատերը այդ ճանապարհով իր գրպանն ե տռեցնում:

Բոլորովին այլ դրություն ե պետական ձեռնարկություններում: Պետական ձեռնարկություններն ստիպված են խնայել՝ չեղնելով արտադրությունն եժանացնելու անհրաժեշտությունից, վորով կեժանացնեն նաև արտադրանքը: Արտադրանքի եժանացումը մեր խորհրդային տնտեսության զարգացման գրավականն ե: Սակայն, չի կարելի ասել, թե ամեն տեսակի խնայողությունն ել խելացի չե ե իսկապես ազդում ե արտադրության եժանացման վրա: Ամենաֆինասակար խնայողություններից մեկը հենց այն խնայողությունն ե, վոր արվում ե բանվորների աշխատանքի պաշտպանութան հաշվին: Բայց չե՞ վոր աշխատանքի պաշտպանությունը միջոցներ ե պահանջում: Առանց միջոցների հազիվ թե կարելի լինի բարելավել աշխատանքի պաշտպանութունը ձեռնարկության մեջ: Ճիշտ ե, սակայն, վաղուց արդեն ապացուցված ե, վոր աշխատանքի պաշտպանության գործի ճիշտ դնելը միայն ոժանդակում ե աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը, այսինքն՝ իսկապես եժանացնում ե արտադրանքը: Տնտեսական բարձր մարմինների հրահանգները ճիշտ են գնահատել աշխատանքի պաշտպանության նշանակութունը մեր տնտեսության համար:

Սակայն մեր բոլոր տնտեսավարներն ել միշտ բավարար չափով հաշվի չեն առնում այդ հանգամանքը: Նրանց մեջ կան այնպիսիները, վորոնք «եծանացնելու» և «խնայելու» ձգտումով տարված՝ աշխատանքի պաշտպանութունը համարում են «վերադիր-անարտադրական» ծախս:

Մեր աշխատանքի պաշտպանության որենսդրությունը, իհարկե, չի բաժանում այդ հայացքները, նույնպիսի տեսակետ չունի: Աշխատանքի Ժող. Կոմիսարիատի մարմինները և գլխավորապես Աշխատանքի Տեսչութունը աշխատանքի պաշտպանության պահապանն են և խիստ կերպով հետևում են, վորպեսզի կյանքում կիրառվեն աշխատանքի որենքները: Սակայն, դժվար թե Աշխատանքի Տեսչութունը մենակ, առանց բանվորական կազմակերպությունների ոգնության, կարողանար կատարել այն հսկայական աշխատանքը, վոր պահանջվում է բանվորների ու ծառայողների աշխատանքի պաշտպանության մասին չեղած բոլոր որենքները կյանքում կիրառելու վրա հսկելու գործում: Աշխատանքի պաշտպանության ասպարիդում հաջող աշխատանք կատարելու համար բավական չեն լավ որենքները, հրահանգներն ու աշխատանքի խիստ տեսչութունները: Այդ խնդրում առաջնակարգ դեր է խաղում հինց իրենց՝ բանվորների ակտիվութունը: Առանց բանվորական մասսաների և նրանց գործարտողկոմիների ակտիվության դժվար է հասնել աշխատանքի ճիշտ պաշտպանության:

Կապիտալիստական կարգերից մեզ ժառանգութուն են մնացել կիսակործան գործարաններ ու ֆաբրիկաներ, հին մեքենաներ ու հին սարքավորում: Մեր ար-

դշուհն արեւելքով թուլանալ իր վերականգնման ընթացքում արդեն ոգտազործել եւ այն ամենը, ինչ-վոր ժառանգութիւնն էր մնացել մեզ: Այժմ մենք նորանոր գործարաններ ու ֆաբրիկաներ ենք կառուցում, վերասարքավորում ենք հները: Մեր յերկիրն ավելի հաջող կերպով ինդուստրացնելու համար մեր արդշուհն արեւելքով թուլանալ ավելի ևս ընդարձակելու անհրաժեշտութիւնը պահանջում եւ մեզնից վերին աստիճանի խնայող լինել մեր բոլոր ծախսերի մէջ: Սակայն այդ խնայողութեան ընթացքում չպիտի մոռանալ, վոր աշխատանքի պաշտպանութեան գործի ճիշտ դրումը աշխատանքի տրտադրողականութեան բարձրացման և տրտադրանքն հեծանացնելու միջոցներից մեկն է հանդիսանում:

Աշխատանքի պաշտպանութեան գործը սերտորեն կապված է տրտադրութեան ռացիոնալացման հետ: Շատ հաճախ արտադրութեան հին մեթոդները, հին մեքենաները և աշխատանքի հին ձեւերը շատ փութակալար են լինում բանվորների կյանքի և առողջութեան համար: Այդպիսի դեպքերում Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովն իր աշխատանքի ընթացքում սերտ համագործակցութիւն պիտի ունենա գործարանների ու ֆաբրիկաների ռացիոնալացման բջիջների ու արտադրական հանձնաժողովների հետ:

Աշխատանքի պաշտպանութեան դրութիւնը, անկապած, ազդում է բանվորների կուլտուրական մակարդակի վրա: Վերցնենք հենց թեկուզ բանվորական որդւո՛ւ Բանվորական որվա տեղութիւնը Աշխատանքի Որենսդրքի սահմանած նորմաներին հասցնելով հնարավորութիւնն է տրվում բանվորին՝ մնացած ժամանակն ոգտազործել իր կուլտուրական մակարդակը

բարձրացնելու և խելացի ու հաճելի հանգիստ առնելու վրա: Յեւ ընդհակառակն, դժվար և կուլտուրական աշխատանք կատարել անտեղ, ուր սիստեմատիկ կերպով արտաժամյա աշխատանք և կատարվում, վերտեղ խոշոր փոփոխություններ են կատարվում բանվորական ժամանակի մեջ և վերտեղ, այդ բոլորի հետևանքով, բանվորն իր կուլտուրական պահանջներին բավարարութուն տալու համար ժամանակ չի ունենում:

Հաշվի առնելով, վոր բանվորների աշխատանքի պաշտպանության դործն այն դեպքում միայն լավ արդունքներ կտա, յեթե այդ աշխատանքի մեջ կքաշվեն բանվորների և ծառայողների լայն մասսաները,— Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովը պետք և աշխատանքն այնպես կառուցի, վոր բանվորների ու ծառայողների մասսան մի կողմից իմանա, թե հանձնաժողովն ինչ աշխատանք և կատարում, իսկ մյուս կողմից ամեն կերպ ոգնի նրան, յերևան հանելով բոլոր բացերն ու թերությունները և դործական առաջարկներ անելով, թե ինչպես պիտի վերացնել այդ թերությունները: Յեթե Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովն իր աշխատանքը տանի փակ—կաբինետային ձևով, ապա, դժվար թե այդպիսի աշխատանքից կարելի լինի վորևէ դրական արդունք սպասել:

ԻՆՉՊԵՍ Ե ԱՇԽԱՏՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱ- ՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԸ

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովի աշխատանքների գլխավոր մեթոդը հետազոտությունն է:

Հետազոտությունը պետք է կատարել նախորդ կազմակերպված ծրագրով (ցածր տես որինակելի ծրագիրը):

Յեթե կան աշխատավորների այնպիսի խմբեր, վորոնք անջատվում են ընդհանուր մասնալից իրենց աշխատանքի առանձնահատուկ բնույթի պատճառով (պահակախումբ, տրանսպորտ և այլն) կամ վարչությունից կտրված լինելու հետևանքով (պահեստներ, խանութներ), ավելի նպատակահարմար է այդպիսի խմբերը հետազոտել առանձին:

Հետազոտություն կատարում է կամ դարձարտեղյակ մի լիազորը աշխատանքի պաշտպանության խնդրում և կամ հանձնաժողովի վորոշմամբ՝ նրա անդամներից մեկը: Առանձնապես բարդ ու լուրջ հետազոտություն կատարելու աշխատանքը կարելի է հանձնարարել մոտ յերեք հոգուց բաղկացած մի հատուկ հանձնաժողովի, վորոնցից մեկ-չերկուսը կլինեն Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովի կողմից, իսկ մյուսները այն բանվորական խմբերից կամ բաժնից, վորը պիտի հետազոտվի: Իրենց աշխատանքի բնույթով և

պալմաններով բոլորովին տարբեր աշխատավորների խմբեր լինելու դեպքում նպատակահարմար է տվյալ խմբակի համար աշխատանքի լծել մի ուրիշ խմբի աշխատավորին:

Հետադոտուկությունը կատարվում է այն հաշվով, վոր չխանգարվի աշխատանքի նորմալ ընթացքը: Հետադոտուկության ժամանակ կազմվում է արձանագրություն, վորի տակ ստորագրում են հետադոտողը, բաժնի, սեկցիայի, պահեստի և այլնի վարիչը և տվյալ բաժնի, սեկցիայի և այլնի պատգամավորը, իսկ նրա բացակայության դեպքում՝ ներկա չեղող աշխատակիցներից վորևե մեկը (ցածր տես ուրինակելի արձանագրությունը):

Յերբ հետադոտուկյան ժամանակ յերևան են գալիս դեֆեկտներ, թերություններ, Աշխորենսգրքի խախտումներ և այլն, հետադոտողը կարող է մատնացուցցանել յերևան բերած խախտումները, սակայն հետադոտուկյան ընթացքում նկատված թերությունները վերացնելու համար հետադոտողն իր հետադոտուկյան ընթացքում կարգադրություններ չպիտի անի:

Այդպիսի կարգադրություն պիտի անի գործարտեղիւմը, հետադոտուկյան արձանագրությունը քննելուց հետո, այն երհամապատասխան վարչական մարմնի միջոցով. Սկզբում հետադոտուկյան արձանագրությունը քննվում է Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովի նիստում, վորտեղ միջոցներ են ցուցց տրվում նկատված թերությունները վերացնելու համար: Գործարկումի մոտակա նիստում քննության է առնվում հետադոտման արձանագրությունը Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովի յեղրակացությամբ՝ դե-

Ֆեկտները վերացնելու մասին արված ցուցմունքներով: Գործարտեղկոմի վորոշումը հետազոտման արձանագրության հետ ուղարկվում է վարչությանը՝ ի կատար ածելու (արձանագրությունների պատճենի մասին տես ցածը):

Հիմնարկությունը կամ նրա մի մասը հետազոտելիս՝ բացի այն, վոր հետազոտվում է, թե ինչ չափով է կիրառված աշխատանքի պաշտպանության մասին չեղած որենքները՝ համաձայն Աշխորենսդրքի, միաժամանակ հանձնաժողովի խնդրի մեջ հ մտնում նաև բանվոր-աշխատավորների բնակարանային պայմանների հետազոտությունը:

Առկասանքի պատկար
նուրյան հետազոտման
որինակելի անկետա:

ՇԵՏԱՁՈՏՄԱՆ ԱՐՁԱՆԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԾԱՆՈԹՈՒԹՅՈՒՆ

1. Հետազոտվող մարմնի անունը.....
2. Բանվորների և ծառայողների թիվը

ՏՂԱՄԱՐԴԻԿ					ԿԱՆԱՅՔ					ԸՆԴԱՄԵՆԸ				
Մինչև 14 տարեկան	Մինչև 16 տարեկան	Մինչև 18 տարեկան	Ընդամենը		Մինչև 14 տարեկան	Մինչև 16 տարեկան	Մինչև 18 տարեկան	Ընդամենը		Մինչև 14 տարեկան	Մինչև 16 տարեկան	Մինչև 18 տարեկան	Ընդամենը	

Բանվորներ

Ծառայողներ

3. Ո՞վ է մասնակցում հետազոտմանը.

Վարչութունից

Բանվորներից

4. Կանն արդյոք որինքով պահանջված հսկողութիւն
գրքերը.

ա) Արտաժամյա աշխատանքների գիրքը

բ) Ապահովագրական մուծումների վերա-
հսկիչ գիրքը (Աշխորենսգրքի 145 հոդ-
վածք)

5. Ճիշտ են տարված 4-րդ կետում նշված գրքերը

6. Կանն արդյոք ներքին կարգապահութիւն կանոն-
ներ (Աշխորենսգրքի 54 հոդվածք) և աշխատա-
վայրերում կախված են արդյոք Աշխորենսգիրքն
ու ներքին կարգապահութիւն կանոնները (Աշխ-
որենսգրքի 145 հոդվ.)

7. Բոլորին տրված են հաշվեգրքույկներ և ճիշտ են
կատարված նրանց գրանցումները (չեթե վոչ,
ինչն և սխալ)

ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ՈՐԸ

8 Պահպտնվում է արդյոք 3-ժամյա բանվորական
որը ֆիզիկական աշխատանք տանողների համար
(Աշխորենսգրքի 94 հոդվածք)

9. Պահպանվում է արդյոք 6-ժամյա բանվորական
որը մտավոր աշխատանք կատարողների համար
(Աշխորենսգրքի 95 հոդվ.)

10. Պահվիմ էն արդյոք բանվորական որվա կրճատման նորմաները գիշերալին աշխատանքների դեպքում (Աշխորենսգրքի 136 հոդ.)
11. Պահվիմ է արդյոք կրճատ բանվորական որվա որենքն անչափահասների համար (հոդվ. 96) և մինչև 16 տարեկան փոքրահասակների համար (Աշխորենսգրքի 136 հոդ.)
12. Ձի՞ յերկարացվում արդյոք նորմալ բանվորական որը գործարքալին աշխատանք կիրառելու հետևանքով
13. Կիրառվիմ էն արտաժամյա աշխատանքներ, ի՞նչ չափով և ի՞նչ դեպքերում
14. Արտաժամյա աշխատանքների համար կամ արդյոք վարչության գրավոր կարգադրությունը և աշխատանքի տեսչության թույլտվությունը արտաժամյա աշխատանքի համար
15. Ձի՞ պատահել, վոր արտաժամյա աշխատեցրած լինեն անչափահասին, հղի կամ ծնկեր յերեխա ունեցող բանվորուհուն (Աշխորենսգրքի 105, 131 հոդ.)
16. Լիովին վարձատրվիմ էն արտաժամյա աշխատանքները և ի՞նչ կարգով (ռոճիկի հետ, առանձին և այլն)
17. Արտաժամյա աշխատանքի համար պարտքեր կամ վճարման համար կոնֆլիկտներ չկան
18. Արտաժամյա աշխատանքները աշխատողների հետ նախորոք համաձայնություն դալիմ և կատարվում և ի՞նչ ձևով և արվում այդ
19. Պահպանվիմ էն որենքով սահմանված հանգստի և տոն որերը (Աշխոր. 109, 111, 112 հոդ.)

20. Պահպանվում է շաբաթական 42-ժամյա հանդիստը բոլոր աշխատավորների համար (Աշխորենսպրքի 109 հոդ.)
21. Տոներին և հանգստի օրերին նախորդակին բանվորական օրը չի՝ տնցնում 6-ժամյա օրից (Աշխոր. 113 հոդ.)

ՀԵՐԹԱԿԱՆ ԱՐՁԱԿՈՒՐԴՆԵՐ

22. Բոլոր աշխատողներին տրված է հերթական արձակուրդ (Աշխոր. 114 հոդ.)
23. Ի՞նչ թերություններ են լեղել տնցյալ արձակուրդային կամպանիայի ընթացքում և ի՞նչպիսի փոփոխություններ են ցանկալի մտցնել (ժամանակամիջոցը, հերթը և այլն)
24. Արդյոք ֆուսակար զբաղմունքի համար տրված է լրացուցիչ արձակուրդ
25. Արդյոք արձակուրդ չտալը իսկապես անհրաժեշտությունից է բխում (ցույց տալ պատճառը) և դա ԳԿՀ-ի միջոցով է կատարվում, թե վոչ
26. Արդյոք չօգտագործված արձակուրդի միացում է կատարվում, թե դրամական փոխհատուցում է տրվում (Աշխորենսպրքի 120 հոդ.)
27. Դեպք չի՞ լեղել, վոք արձակուրդի միացում կատարեն 2 տարուց ավելի ժամանակամիջոցի համար (Աշխորենսպրքի 120 հոդ.)

ԱՆՁԱՓԱՀԱՍՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ

28. 16 տարեկանից ցած փոքրահասակները արդյոք

աշխատանքի տեսչի թույլտվութիւնը են ընդունված.....

29. Փոքրահասակների և անչափահասների համար կիրառվում է կրճատ բանվորական որը (Աշխորհինսգրքի 96 և 136 հոդ.) և լրացուցիչ արձակուրդը հերթական արձակուրդի ժամանակ.....
30. Արտաժամյա և գիշերային աշխատանք չի տրվում արդյոք անչափահասներին.....
31. Անչափահասներին չի աշխատեցնում արդյոք հրասակար ու ծանր աշխատանքների մեջ.....
32. Արդյոք փոքրահասակների ու անչափահասների աշխատանքն իր միապաղաղութեամբ բխցնող ազդեցութիւն չի ունենում նրանց հոգեբանականութիւն վրա և ոժանդակում է արդյոք նա նրանց պրոֆեսիոնալ վորակի բարձրացմանը.....

33. Արդյոք աշակերտներն այնպիսի պայմաններում են աշխատում, վոր ապահոված լինի նրանց արհեստ սովորելը և արդյոք նրանց չի դժադեցնում այնպիսի աշխատանքներով, վորոնք կապ չունեն նրանց սովորած արհեստի հետ.....

ԿԱՆԱՆՑ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ

34. Արդյոք կանանց չի աշխատեցնում առանձնապէս հրասակար ու ծանր աշխատանքներում.....
35. Հղի ու ծնկեր լերեխա ունեցող կանանց չի աշխատեցնում արդյոք արտաժամյա (Աշխորհինսգ. 131 հոդ.).....
36. Արդյոք հղի կանանց իր ժամանակին տրվում է

37. Ծծկեր լերեխա ունեցող մայրերը, բացի ընդհանուր ընդմիջումից, ստանճում են հատուկ ընդմիջումներ՝ չերեխային կերակրելու համար (Աշխուրենսզրքի 134 հոդ.)

ՁԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅԱՆ ՍԱՆԻՏԱՐԱԿԱՆ ԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

38. Շենքը չունի՞ արդյոք լուրջ թերություններ (հնությունը, տանիքի վիճակը, առաստաղի, պատերի, դռների, հատակի դրությունը և այլն)
39. Մաքուր և պահվում արդյոք բանվորական շենքը և շուտ-շուտ և սրբվում. կամ արդյոք հատուկ մարդ, վոր հետևում և մաքրությանը.....
40. Զրմուղ կամ արդյոք, բավարար վիճակում և գտնվում արտաքնոցը
41. Ուղափոխություն (կամ արդյոք).....
42. Ի՞նչ աստիճանի տաքություն կա, տաքացվում և շենքը և ի՞նչ վիճակում են գտնվում վառարանները
43. Բավարար և լուսավորությունը աշխատանքի ընթացքում վայրերում.....
44. Բավարար չափով ընդարձակ և շենքը աշխատանքների համար.....
45. Կամ արդյոք բավականաչափ չեռացրած ջուր և մաքուր և պահվում այն.....

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՀԱԳՈՒՍՏ

46. Մասնագիտական հաղուստ ստանալու իրավունք

ուհեցողներն ստացել են հազուստը Աշխոհիկոմատի ցուցակով ու հավաքական պայմանագրով

47. Մասնագիտական հազուստը ժամանակին և տեղում և ինչպիսի՞ վերակի

ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԱՊԱՀՈՎԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ

48. Ի՞ր ժամանակին հայտնվում և սոցապվարչությանը նոր ընդունված աշխատակիցներին մասին
49. Բոլոր աշխատավորներն ունենա՞ն տրդյոք բուժական գրքուկներ
50. Ժամանակին վճարվում են սոցապտոկոսները
51. Աշխատավարձի բոլոր տեսակների դիմաց վճարվում և սոցապտոկոսները (գործարք, աշտատամյա և այլն)
52. Աշխատավորներին տեղյակ են դարձրել (պատկերակապերով) ապահովագրության և բաժանորդագրության բոլոր տեսակների մասին

ՅԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆ

53. Աշխատավորները վորևե պահանջ կամ կոնֆլիկտ չունենա՞ն աշխատանքի պաշտպանության հողի վրա

ՀԱՅՏԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

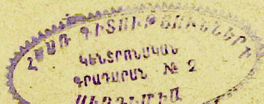
Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովի աշխատանքների շրջանակի մեջ և մտնում նաև առան-

ձին աշխատավորների կամ խմբերի հայտարարու-
թյունների, դիմումների քննությունը՝ Աշխուրենսգրքի
խախտման առանձին դեպքերի մասին, կամ աշխա-
տանքի պաշտպանութւան խնդրում ունեցած պահանջ-
ների և աշխատավորների կենցաղի բարելավման մա-
սին:

ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԾՐԱԳԻՐԸ

Հետադոտումներ կատարելը, յերևան բերված խախ-
տումների մասին նախազգուշացումներ անելը և վե-
րացնելը, հայտարարությունների քննությունը և նը-
րանց բավարարություն տալը—այս ամենը Աշխա-
տանքի պաշտպանութւան հանձնաժողովի մշտական
աշխատանքներն են: Յուրաքանչյուր ժամանակաշրջ-
անի (մեկ-չորսու ամսվա) աշխատանքներն ավելի
սլարդ լինելու համար անհրաժեշտ և առաջուց կազմել
հանձնաժողովի աշխատանքների ծրագիրը, այսինքն՝
սլարդ ու վորոշ ցույց տալ, թե ինչպիտի արվի տվյալ
ծրագրված ժամանակաշրջանում:

Աշխատանքի ծրագրի նախագիծը մշակում և հանձ-
նաժողովը և հաստատում և գործարտեղկումը, վորը
այդ ծրագիրը մտցնում և գործարտեղկմի ընդհանուր
ծրագրի մեջ: Ծրագրում չպիտի լինեն ընդհանուր
ընույթ կրող կետեր: Ծրագիրը միշտ պիտի հարմա-
րեցրած լինի տվյալ շրջանի հարվածային խնդիրնե-
րին, որինակ՝ ձմեռը հարվածային խնդիր են ձմեռա-
յին մասնադիտական հագուստը, վառելանյութը և
այլն, ամառը—արձակուրդային կամպանիան, յնուց-
րած ջուրը, կուրորտները, ամառանոցները և այլն:



Ծրագիրն այնպես պիտի կազմել, վոր նրա իրականացումը տվյալ ժամանակաշրջանում անպայմանորեն հնարավոր լինի:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԻ ԹԵՐԿՈՒ ԱՄՍՎԱ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈՐԻՆԱԿԵԼԻ ԾՐԱԳԻ՝

1. Արտաժամյա աշխատանքների գիրք մտցնելու միջոցով կատարել արտաժամյա աշխատանքների հաշվառում:

2. Ծրագիր կազմել՝ կենցաղի բարելավման ֆոնդի ոգտագործման համար:

3. Ստուգել սոցիալական ապահովագրության մուծումների ճշտությունը:

4. Նկատի ունենալով կուրորտային կամպանիայի մոտենալը, բանվորներին բժշկական քննության չենթարկել:

5. Հետազոտել, թե ինչ չափով են մաշված մասնագիտական հաղուստները:

6. Բանվորների համար վայտի ու ճոթեղենի չեղարատել վարկ ստանալ:

7. Հետազոտել այն բանվորների տները, վորոնք համարվում են հիվանդ և վարձատրություն են ստանում ապգանձարկղից:

8. Հետազոտել.....(այսինչ) ցեխի ստնիտարական դրությունը:

9. Ստուգել, թե վարչությունն ի՞նչ չափով և իրադրծել անվտանգություն տեխնիկայի պահանջները՝ համաձայն աշխատանքի ստնիտարական տեսչի արձանագրություն:

10. Հետազոտել մսուրների ու ճաշարանների ստնիտարական դրությունը:

ԿԱՊԸ ԳՈՐԾԱՐՏԵՂԿՈՄԻ, ԳԿՀ-Ի, ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԺՈՂՈՎԻ ՅԵՎ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ՀԵՏ

Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովը գործարտեղկումին ոժանդակող մարմինն է և ամբողջապես նրան է լինթարկվում: Թուլլատրելի չե, վոր հանձնաժողովը կտրվի գործարտեղկումից և ամփոփվի ինքն իր մեջ: Աշխատանքի բոլոր ծրագրերը, բոլոր առաջագրվող միջոցները պիտի ներկայացվեն գործարտեղկումին ի հաստատութլուն: Նույն նիստերին հանձնաժողովը պարբերաբար կանոնավոր հաշվետվութլուն պիտի տա: Հանձնաժողովի և վոչ մի վորոշումը առանց գործարտեղկումի հավանության չպիտի կիրառվի կյանքում: Հանձնաժողովն իր համար առանձին գործավարութլուն ամենևին չի ստեղծում, այլ ամբողջապես ոգտվում է գործարտեղկումի ապարատից: ԳԿՀ-ի բանվորական մասի հետ կապ ստեղծելը բղխում է ալն հարցերի ընդհանրութլունից, վոր քննվում են ԳԿՀ-ում: ԳԿՀ-ում քննվող հարցերի մեծամասնութլունը աշխատանքի պաշտպանության հարցեր են: Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովը տեղյակ պիտի լինի ալդպիսի բոլոր հարցերին, պիտի մասնակցի ալդ հարցերը ԳԿՀ-ում քննելու նախապատրաստական աշխատանքին, լեթե հարկավոր է, խորհրդակցական ձախով պիտի մասնակցի հենց ԳԿՀ-ի նիստին և ընդհանրապես ԳԿՀ-ի բանվորական մասի հետ ամենասերտ կապը պիտի պահի:

Ընդհանուր ժողովներում, ինչպես և պառլամավորական ժողովներում Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովը հաշիվ է տալիս միայն գործարտեղկո-

մի հանձնարարութեամբ: Ավելի նպատակահարմար և ալդ անել մեծ կոլեկտիվներում, վորտեղ ընդհանուր ժողովում աշխատանքի պաշտպանութեան մասին առանձին հարց դնելը մեծ հետաքրքրութեուն կարող և առաջացնել:

ԿԱՊԸ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ՅԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՍՉՈՒ- ԹՅԱՆ ՀԵՏ

Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովները միութեան հետ կապ են պահում մասնակցելով այն բոլոր նիստերին, խորհրդակցութեաններին ու կոնֆերենցիաներին, վոր հրավիրում և միութեունը աշխատանքի պաշտպանութեան հարցերի շուրջը:

Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովը կապ և պահում նաեւ աշխատանքի տեսչութեան հետ: Աշխատանքի տեսչութեունը այն պետական մարմինն է, վորը հսկում և Աշխորենսգիրքը իրականացնելուն, և այն բոլոր դեկրետների, հրահանգների ու կարգադրութեանների իրագործմանը, վորոնք կարգավորում են աշխատանքը:

Աշխատանքի տեսչութեունը, հանձինս աշխատանքի տեսչի, կամ սանիտարական ու տեխնիկական տեսչի, ոժտանդակում և Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովներին իրենց աշխատանքներում: Սակայն դրա համար անհրաժեշտ և հարատեւ կապ պահել Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովի և աշխատանքի տեսչութեան միջև: Այդ կապն իրականացվում և աշխատանքի տեսչի հաճախակի այցելութեաններով, յամիսը կամ յերկու յամիսը մեկ անգամ հաշվետվութեուն ուղարկե-

յով աշխատանքի տեսչին՝ աշխատանքների մասին կամ ձեռնարկութեան մեջ չեղած աշխատանքի պաշտպանութեան խնդիրները դրութեան մասին, անհրաժեշտութեան դեպքում աշխատանքի տեսչին ձեռնարկութեան հրավիրելու միջոցով և այլն:

Աշխատանքի տեսչի իրավունքների մեջ է մտնում վոչ միայն հսկողութեանը, այլ չեքեմն ել այս կամ այն վեճի, կոնֆլիկտի լուծումը, ինչպես, որինակ՝ մասնագիտական հազուստի մասին (այդ մասին մանրամասն տես ցածը «Մասնագիտական հազուստը» գլխում):

Աշխատանքի տեսչի գործունեութեան շրջանը սահմանափակում է բացի Աշխ. Որենսգրքի համապատասխան հոդվածներից (146—150), նաև աշխատանքի տեսչութեան մասին չեղած հատուկ հրահանգով: Այդ հրահանգի մեջ սահմանված են վոչ միայն աշխատանքի տեսչութեան աշխատանքների ընդհանուր սկզբունքները, այլև մանրամասն թված են այն բոլոր աշխատանքները, վոր պիտի կատարի աշխատանքի տեսչը: Այդ բոլոր աշխատանքների մասին պետք է իմանա Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովը, վորպեսզի վորքան հնարավոր է, ռգտագործի աշխատանքի տեսչի մասնակցութեանն իր գործերում և նրա աջակցութեանն այն բոլոր թյուրիմացութեանները լուծելու գործում, վոր ծագում են ձեռնարկութեան մեջ:

Աշխատանքի տեսչին բավական մեծ իրավունքներ է տրված: Իր վրա դրված պարտականութեանները կատարելու համար աշխատանքի տեսչին իրավունք ունի.

ա. Գիշեր թե ցերեկ, որվա բոլոր ժամերին այցելել

իր շրջանում գտնված բոլոր ձեռնարկություններն ու հիմնարկները և ընդհանրապես այն բոլոր տեղերը, ուր վարձու աշխատանք ե կատարվում, ինչպես և բանվորների համար նրանց կից գոյություն ունեցող բոլոր հիմնարկները (բնակարաններ, հիվանդանոցներ, մսուրներ, բաղնիքներ և այլն):

բ. Պահանջել գործատերից անհրաժեշտ բացատրություններ, պահանջել ներկայացնել բոլոր անհրաժեշտ դրքերը, փաստաթղթերն ու տեղեկությունները, գործատերին կարգադրություն անել իր նկատած խախտումների և աշխատանքի պաշտպանության խնդրում չեղած թերությունների վերացման մասին, վարչական ու դատական կարգով պատասխանատվության չենթարկել աշխատանքի պաշտպանության նորմաները չպահելու, Աշխորհնսպիրքը խախտելու համար և այլն:

Բացի այդ, աշխատանքի տեսչության վրա պարտականություն ե դրված չեզրակացություն տալ, թե թույլատրելի՞ չե բանալ մի վորե ե ձեռնարկություն կամ նրա մի մասը: Այդպիսով ձեռնարկությունը չի կարող սկսել աշխատանքը, մինչև վոր աշխատանքի տեսուչը չտա իր չեզրակացությունը, թե այդ ձեռնարկության մեջ բանվորների առողջությանն ու կյանքին սպառնացող վոչ մի վտանգ չկա և վոր ձեռնարկության տեխնիկական դրությունը համապատասխանում ե իր պահանջներին:

Աշխատանքի տեսչին իրավունք ե տրված թույլատրել կամ չթույլատրել փոքրահասակներին աշխատանքի ընդունելը, հղի և փոքր լերեխա ունեցող միայնակ կանանց աշխատանքից ազատելը և այլն:

Բացառիկ դեպքերում, յերբ աշխատանքի տեսչի

կարծիքով բանվորների կյանքին և առողջութիւնը պարզ կերպով վտանգ և սպառնում, նա իրավունք ունի նուշնիսկ կարգադրելու, վոր ձեռնարկութիւնը փակեն, և այդ կարգադրութիւնը պարտադիր և ձեռնարկութիւն համար:

Աշխատանքի տեսուչն իր աշխատանքը կատարում և պարբերաբար բոլոր ձեռնարկութիւններն անցնելով, հետադոտութիւն և համապատասխան արձանագրութիւններ կազմելու միջոցով:

Հասկանալի չե՛, վոր չեթե Աշխատանքի պաշտպանութիւն հանձնաժողովը կարծում ե, թե աշխատանքի տեսչի անցնելութիւնն անհրաժեշտ ե, անմիջապէս հրավիրում և աշխատանքի տեսչին և նրա հետ միասին աշխատում և վերապահել աշխատողականութիւնն ասպարիզում չեղած այս կամ այն խախտումը և այս կամ այն թերութիւնը:

Աշխատանքի տեսչութիւնն աշխատում ե յերեք ուղղութիւններ. աշխատանքի իրավական տեսչութիւնը — իրավական նորմաների ասպարիզում, սանիտարական տեսչութիւնը — որենքով պահանջվող սանիտարական և առողջապահական որենքների կատարմանը հսկելու ասպարիզում և տեխնիկական տեսչութիւնը — ձեռնարկութիւնն առողջապահական պայմանների հսկողութիւնն ասպարիզում՝ բանվորների կյանքի և առողջութիւնն համար անվտանգ դարձնելու իմաստով:

Արդյունաբերութիւնն առանձին ճշգրտելը, աշխատանքի պայմանների առանձնահատկութիւնն պատճառով, ունեն իրենց առանձին աշխատանքի տեսչութիւնները: Այսպէս, որինակ՝ տրանսպորտն ունի իր տրանսպորտային աշխատանքի տեսչութիւնը, գյու-

դատնտեսական ու անտառային արդյունաբերութիւնն ունի իր աշխատանքի տեսչութիւնը: Բոլոր աշխատանքի տեսչութիւնները յենթարկվում են Աշխօդ-կոմատին ու նրա մարմիններին և աշխատում են աշխատանքի բաժիններում:

Ինչպես տեսնում եք, աշխատանքի տեսչի իրավունքների և պարտականութիւնների այս համառոտ պարզաբանումից ել յերևում է, վոր առանց բանվորների ոգնության, դժվար թէ աշխատանքի տեսուչը կարողանա կատարել իր վրա դրված բոլոր պարտականութիւնները: Աշխատանքի տեսչի կապը մասնաւի հետ նրա աշխատանքի հիմնական պայմանն է հանդիսանում:

Նկատի ունենալով այս հանգամանքը, մեր որենսդրութիւնը աշխատանքի տեսուչների կազմը դարձրել է ընտրովի: Հեղափոխութիւնից առաջ գոյութիւն ունէր աշխատանքի տեսչի վոդոմբիլի ծաղրանկարը՝ հանձինս գործարանային տեսուչների: Այդ գործարանային տեսուչները նշանակվում էին, այն ել հենց տերերի ամենամոտ մասնակցութեամբ: Իսկ մեզ մոտ, աշխատանքի տեսուչներն ընտրվում են հենց իրենց՝ բանվորների կողմից և աշխատավորների միջից: Աշխատանքի տեսուչն ընտրվում է բանվորների կողմից՝ միութիւնների համագումարում կամ կոնֆերենցիայում, սովալ շրջանի գործարտեղկոմների կոնֆերենցիայում:

ՅԵՆԹԱՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

Իր աշխատանքն ավելի պարզեցնելու համար Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովն իր ան-

դամներէից ամեն մեկի վրա վորն և աշխատանք և
սցում: Ապա, վորպէսզի աշխատանքի պաշտպանութեան
աշխատանքներն ավելի մոտենան ամբողջ բանվորական
մասսային, վորպէսզի այդ ուղղութեամբ զարգանա բան-
վորների ու ծառայողների ինքնագործունեութիւնը,
կազմակերպւում են հատուկ լինթահանձնաժողովներ:
Մեծ մասամբ այդպիսի լինթահանձնաժողովները լերեք
տեսակի լին լինում — ստիտարական, առողջապահա-
կան և անվտանգութեան լինթահանձնաժողովներ:
Այդ լինթահանձնաժողովներից ամեն մեկի գլուխ
կանգնում և Աշխատաշտպանութեան հանձնաժողովի
տնօրէններից մեկը:

Ընթացողներն ինքնուրուշն կերպով
կշանքում չեն կիրառում իրենց վորողումները, այլ
միայն նախապատրաստում են աշխատանքը, ուսում-
նաորրում են հարցերը և նլութեր են հալաքում
ամբողջ Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժո-
ղովի համար: Ընթահանձնաժողովի աշխատանքի
ծրագիրը պետք է քննվի և հաստատվի Աշխատանքի
պաշտպանութեան հանձնաժողովի կողմից: Հանձնա-
ժողովը քննում և լինթահանձնաժողովի առաջարկու-
թիւնները, իր նիստերում լսում և լինթահանձնաժո-
ղովի ղեկուցումն ալա կամ ալն հարցի մասին, և կամ
ընդունում և կամ բացասում և նրա առաջարկը:
Իհարկե, անթուլատրելի լե, վոր լինթահանձնաժո-
ղովը կարվի ամբողջ Աշխատանքի պաշտպանութեան
հանձնաժողովից, ինչպեա ընդհանրապեա անթուլա-
տրելի լե, վոր Աշխատաշտպանութեան վողջ հանձնա-
ժողովը կարվի գործարտեղկումների աշխատանքից:

Յուրաքանչյուր լինթահանձնաժողովի խնդիրների

մեջ ե մտնում՝ ավելի մեծ թվով բանվորներ ու ծառայողներ քաշել աշխատչապանության աշխատանքների մեջ, վորովհետև միայն այդ դեպքում, աշխատչապանության աշխատանքը լայն մասսաների սեփականություն դարձնելով, կարելի չե հույս դնել, վոր նա հաջող հետևանքներ կունենա:

ԱՇԽՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հանձնաժողովի ամբողջ աշխատանքը կարելի չե բաժանել 3 մասի.

1. Իսկական աշխատանքի պատշաճությունը, վորի մեջ են մտնում բանվորական որվա նորման կիրառելուն, արձակուրդներին, հանգստի ու տոն որերին հսկելը, արտաժամյա աշխատանքների դեմ պայքարելը, մասնագիտական հագուստ ու մասնագիտական սնունդ տալուն հսկելը, աշխատանքի սանիտարական, առողջապահական պայմաններին հսկելը:

2. Սոցիալական ապահովագրությունը — սոցիալական ապահովագրության բոլոր նորմաների կյանքում կիրառելը, սոցիալական ապահովագրության որենքներով վարչության վրա դրվող բոլոր պարտականությունների ճիշտ կիրառման հսկողությունը:

3. Կենցաղի բարելավման աշխատանք, վորի մեջ մտնում են հանգստի տներ, սանատորիաներ և այլն ուղարկելը, վարկավորումը, կոոպերացումը, մսուրներ, ճաշարաններ կազմակերպելը և այլն:

ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ՈՐԸ

Հոկտեմբերի ամենակարևոր նվաճումներից մեկը— Ց-ժամյա բանվորական որը մեզ մոտ շատ հաճախ է խախտվում աջ ու ձախ, բանվորական որը լեռնարաց-նելու, արտաժամյա աշխատանք կիրառելու և այլ միջոցներով: Աշխատանքի պաշտպանության հանձնա-ժողովի խնդիրների մեջ և մանուկ՝ հսկել, վոր ձեռ-նարկության մեջ պահպանվի Ց-ժամյա բանվորական որը:

Մի ամբողջ շարք որենսդրական վորոշումներ կան, վորոնք կարգավորում են բանվորական որը և, իհարկե, Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովը ծանոթ պիտի լինի այդ վորոշումներին: Հիմնականում բան-վորական որվա նորմաները կարգավորում են Աշխ-որենսդրքի 94—102 հոդվածները:

Նորմալ բանվորական որ համարվում է Ց-ժամյա բանվորական որը: Սակայն, որենքով այդ Ց ժամը ամենաբարձր բանվորական որն է: Մի շարք արտա-դրութչունների մեջ նորմալ բանվորական որը Ց ժա-մից պակաս է սահմանված: Բանվորական որվա հար-ցում բացառութչուն է արված միայն քաղաքական, արհեստակցական և խորհրդային պատասխանատու աշխատողների մի քանի կարգերի նկատմամբ, վորոնց աշխատանքը վորեն նորմայով սահմանափակել չի կարելի:

Բացի վորոհիշյալ պրոք. և քաղաքական պատասխա-նատու աշխատավորներից բանվորական որվա նոր-

մաները չեն տարածվում և այն անձանց վրա, վորոնք աշխատավարձ ստանում են մասնագիտական դրույքով, լեթե այդ մասին ասված ե նրանց անհատական պայմանագրի մեջ և այն անձինք, վորոնց իրավունք ե տրված չափմանափակված աշխատանք կատարել:

ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ԿՐՃԱՏ ՈՐԸ

Ինչպես վերեն ասացինք, բանվորական որվա Ց-ժամյա նորման որենքով սահմանված ամենաբարձր նորման ե¹: Սակայն այդ նորման ել մի շարք արտադրությունների, պրոֆեսիաների և անձանց համար պակասեցրած ե որենքով: Ամենից առաջ կրճատ բանվորական որ ե սահմանած 16-ից—18 տարեկան հասակ ունեցող անձանց համար: Ի հարկե, այս կարգի անձանց համար բանվորական որվա կրճատումը չի կարող ազդել նրանց աշխատավարձի վրա, ուրիշ խոսքով ասած՝ կրճատվում ե բանվորական որը, տալով լրիվ որվա աշխատավարձ: Մինչև 16 տարեկան հասակ ունեցողները չեն կարող աշխատել 4 ժամից ավելի: 16-ից—18 տարեկան հասակ ունեցող անձանց բանվորական որվա տեղում թյունը չի կարող անցնել 6 ժամից: Ց-ժամյա բանվորական որ ե սահմանված նաև մտավոր ու գրասենյակային աշխատանք կատարողների համար, բացառութամբ նրանց, վորոնց աշխատանքը անմիջականորեն կապված ե արտադրության հետ: Աշխօող-

¹ Հոկտեմբերյան հեղափոխության տասնամյա հոբելյանի առթիվ ԽՍՀՄ-ի Կենտգործկոմը մի վորոշում ե հայտարարել յոթ-ժամյա բանվորական որվա անցնելու մասին: Այդ անցումը անցի յն ունենալու արդյունաբերության յուրօրոնչյունը ճյուղի համար առանձին վորոշումներ հրատարակելով:

կոմատի մշակած զբաղմունքների հատուկ ցուցակի համաձայն կրճատ բանվորական որ ե սահմանված նաև այն անձանց համար, վորոնք ստորերկրյա աշխատանք են կատարում (աշխատում են գետնի տակ): Բացի այդ, կրճատ բանվորական որ ե սահմանված նաև այն անձանց համար, վորոնք աշխատում են արտադրութեան այն ճյուղերում, վորոնք առանձնապես ծանր ու վնասակար են տեղի շապահութեան համար: Այդ արտադրութեանների և նրանց բանվորական որվա նորմաների ցուցակը սահմանված ե Աշխտողկոմատի կողմից:

Այսպիսով, հիմնարկութեւնների աշխատավորների զխաւոր մասսայի (ծառայողների) համար սահմանված ե 6-ժամյա բանվորական որ: 8-ժամյա բանվորական որը պահւում ե պահեստների, առևտրական (խանութների) աշխատավորների համար, ինչպես և ֆիզիկական աշխատանքի աշխատավորների համար, ինչպիսիք են կառաւառները, հավաքարարները և այլն: Աշխատավորների մի ամբողջ կարգ կա, վորոնց բանվորական որվա տեղութեւնը չե կարելի վորոշել միայն նրանց պաշտոնի կոչումով, որինակ, հանձնարարութեւնների գործակալները, եքսպեդիտորները և այլն: Այդ աշխատավորները, չեթե նրանք ծառայում են հիմնարկութեան, ձեռնարկութեան կամ տնտեսութեան այն մասում, վորտեղ աշխատանքը տեղում ե ութ ժամ, իրենք ել պետք ե աշխատեն ութ ժամ: Ինչ վերաբերում ե այն անձանց, վորոնք զբաղված են մտավոր, գրասենյակային աշխատանքներով և իրենց աշխատանքով անմիջականորեն կապված են արտադրութեան հետ (առևտրի, գործարանի կամ արհեստանոցի), նրանց բանվորական որվա տեղութեան հարցը վորո-

շում և ԳԿՀ-ն, ըստ վորում նախորոք Աշխատատա-
նության հանձնաժողովը մանրամասնորեն հետազո-
տում և, թե վորն և այդ անձանց անմիջական կապը
արտադրության հետ:

Աշխատավորի համար գիշերային աշխատանքը զգա-
լի չափով ավելի ծանր և ցերեկվա աշխատանքից: Ահա
թե ինչու որենքով կրճատ բանվորական ուր և սահ-
մանված գիշերային աշխատանքի համար:

Վորպես ընդհանուր կանոն գիշերային ժամանակի
նորման պետք և կրճատված լինի մեկ ժամով: Սա-
կայն աշնտեղ, ուր աշխատանքը կատարվում և հեր-
թափոխությամբ, 7-ժամյա. բանվորական ուր սահմա-
նելը կխանգարեր կանոնավոր հերթափոխությանը:
Դրա համար ել սահմանված և, վոր անընդհատ հեր-
թապահության դեպքում, կամ հերթափոխության աշ-
խատանքներում գիշերվա ժամերին ել բանվորական
ժամանակը հավասարեցվում և ցերեկվա ժամերին,
այսինքն՝ աշնտեղ, ուր սահմանված և 8-ժամյա բան-
վորական ուր, գիշերային հերթն ել աշխատում և 8 ժամ,
աշնտեղ, ուր սահմանված և 6-ժամյա բանվորական
ուր, գիշերային հերթն ել աշխատում և 6 ժամ: Սա-
կայն այսպիսի դեպքերում ավելի աշխատած գիշերա-
յին ժամը վարձատրվում և ցերեկվա ժամի համեմա-
տությամբ. այսպես՝ գիշերային մեկ ժամը վարձատր-
վում և վորպես ցերեկվա $\frac{8}{7}$ ժամ (8-ժամյա բանվորա-
կան ուրվա դեպքում) կամ վորպես $\frac{6}{5}$ ցերեկվա ժամ
6-ժամյա բանվորական ուրվա դեպքում): Աշնտեղ, ուր
գիշերվա ժամերին գործարքային աշխատանք և կա-
տարվում, բանվորները ավելի վարձատրությունն են
ստանում — գիշերային աշխատանքի ամեն մի ժամի:

համար իրենց կարգի համապատասխան մեկ ժամվա
դրույթի $\frac{1}{7}$ -րդը (կամ 6-ժամյա բանվորական որվա
դեպքում $\frac{1}{6}$ -րդը)։ Գիշերային ժամեր են հաշվվում
լերեկոյան ժամը 10-ից մինչև առավոտյան ժամը 6-ը։

ԸՆԴՄԻՋՈՒՄՆԵՐ

Նորմալ բանվորական որվա ընթացքում աշխատա-
վորներին ընդմիջում ե տրվում հանգստանալու և
սնունդ ստանալու համար։ Ամբողջ բանվորական որը
անընդհատ, առանց դադարի աշխատելը չափազանց
դժվար ե, դրա համար ել որենքով ընդմիջում անելը
պարտադիր ե։ Իհարկե, ընդմիջման ժամանակը բան-
վորական որվա հաշվի մեջ չի մտնում։ Յեթե աշխա-
տանքն աչնպիսի բնույթ ունի, վոր վոչ մի կերպ հնա-
րավոր չե ընդմիջում անել, համենայն դեպս բանվոր-
ներին հնարավորութլուն պիտի տրվի աշխատանքի
ընթացքում սնունդ ընդունել։ Ընդմիջումների հնարա-
վորութլուն չտվող աշխատանքների ցուցակը կազմում
ե Աշխտհկոմատը։ Տնային, վերանորոգչական, գյու-
ղատնտեսական և սրանց նման այլ աշխատանքնե-
րի բանվորական որը կարող ե բաժանվել մի քանի
մասի, սակայն աչնպես, վոր ընդմիջումները 2-ից ա-
վելի չլինեն և վոր ամսվա ընթացքում բանվորական
ժամանակի ընդհանուր տեղութլունն ավելի չլինի
մեկ ամսվա բանվորական ժամերի նորմալ քանակից։
Բանվորական ժամերի մեկ ամսվա նորմալ քանակը
պետք ե հաշվել տվյալ պրոֆեսիայի բանվորական որ-
վա նորման—(8,7,6, և 4), բազմապատկելով տվյալ
ամսի որոցուցային աշխատանքի որերի թվի վրա։

Թ-ժամյա աշխատանքային որ ունեցող հիմնարկութիւնների ծառայողներին համար Աշխտողկոմատի և ԲԳՏ-ի 1925 թվի փետրվարի 3-ի № 25 վորոշման համաձայն բանվորական որը չերկարացրված է $\frac{1}{2}$ ժամով, ըստ վորոշում ծառայողներին կես ժամվա ընդմիջում է տրվում սնունդ ընդունելու համար: Ընդմիջումի ժամանակ աշխատավորներն իրավունք ունեն հեռանալու աշխատանքի վայրից: Ընդմիջման տևողութիւնը պահաս չպիտի լինի կես ժամից և ավել չպիտի լինի չերկու ժամից: Ընդմիջումը պիտի կատարվի վոչ ուշ քան աշխատանքն սկսելուց 4 ժամ հետո: Ընդմիջման իսկական տևողութիւնն ու ժամանակը սահմանվում է տրմիտութիւն և վարձողի միջև կալացած համաձայնութիւմբ և ալդ մասին մատնանշվում է ներքին կարգ ու կանոնների մեջ: Նույն ալդ կանոնների մեջ ճիշտ կերպով վորոշված պիտի լինի յուրաքանչյուր հերթի աշխատավորների բանվորական որվա սկիզբն ու վերջը:

ԱՐՏԱԺԱՄԹԱ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

Արտաժամյա աշխատանքը բանվորական որվա նորմաները խախտելու ձևերից մեկն է: Իհարկե, Աշխատանքի Որենսգրքի համաձայն, վորպես կանոն, արտաժամյա աշխատանքը չէ թուլլատրվում, սակայն որենքի հոդվածը ալդ կանոնից բացառութիւն է տնում. «Աշխորենսգրքում ճշտորեն վորոշված բացառիկ դեպքերում թուլլատրվում է արտաժամյա աշխատանք կատարել, ալն պայմանով, վոր կատարվեն վորոշ պահանջներ ու ձևակառութիւններ և վորոշ լրա-

ցուցիչ վարձ տրվի դրա համար (Աշխորենսդրքի 60-րդ հոդված)։

Սակայն կլանքում արտաժամյա աշխատանքը բավական լայն չափերի վե հասնում։ Հաճախ արտաժամյա աշխատանք կիրառվում է վոչայն դեպքերում, վոր հիշատակված է Աշխորենսդրքում։

Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովի խընդիրների մեջ է մտնում՝ պայքարել արտաժամյա աշխատանքների դեմ և ձգտել ամենանվազ չափերի հասցնել այդ։

Ի հարկե, արտաժամյա աշխատակու, բանվորը մի քիչ ավելացնում է իր աշխատավարձը, մեծացնում է իր բյուջեն, սակայն սխտեմատիկաբար արտաժամյա աշխատանքներ կատարելը վերջի վերջո սպառում է բանվորի ուժերը, իջեցնում է նրա արտադրողականութունը, վտղածամ նրան հաշմոնդամ է դարձնում և միաժամանակ միապում է հենց տնտեսությանը, ել չխոսենք այն մասին, վոր տնտեսության վրա արտաժամյա աշխատանքն ավելի թանգ է նստում, քան նորմալ աշխատանքը։

Արտաժամյա աշխատանքներ կիրառելու հարցը կարգավորվում է Աշխորենսդրքի 103—108 հոդվածներով։

Այդ հոդվածների համաձայն նորմալ բանվորական ժամանակից ավելի, ալսինքն արտաժամյա աշխատանք, վորպես ընդհանուր կանոն՝ չի թուլյատրվում։ Ամենաբացառիկ դեպքերում միայն թուլյատրվում է արտաժամյա աշխատանք կիրառել, սակայն նույնիսկ այդ դեպքերումն էլ արտաժամյա աշխատանք կիրառելը սահմանափակված է ինչպես ժամերի թվի նկատմամբ, այնպես էլ աշխատանքի բնույթի տեսա-

և Լեւոնից: Ամենից առաջ արտաժամյա աշխատանք նշա-
 նակել կտրելի չե միմիայն աշխատանքի տեսչի թույլ-
 ավուլութամբ: Արտաժամյա աշխատանք կիրառելու հա-
 մար նախապես պետք է լինի դնահատու-կոնֆլիկտա-
 չին հանձնաժողովի համաձայնութունը, վորն իր հա-
 մաձայնութունը տալիս ղեկավարվում է որենքի աջն
 կետով, վորտեղ տաված է, թե բացառիկ դեպքերում
 կարելի չե թույլատրել արտաժամյա աշխատանքներ: Ո-
 րենքի համաձայն արտաժամյա աշխատանք թույլատրել
 կարելի չե միայն այն արտադրութուններում, վորոնք
 անհրաժեշտ են Հանրապետության պաշտպանության
 համար, կամ թե հասարակական դժբախտություններն
 ու վտանգները վերացնելու, կանխելու համար, ինչ-
 պես, որինակ՝ համաճարակների, տարերային դժբախ-
 տությունների և այլն դեպքերում: Այս, ջրմուղում,
 ելեկտրոկայաններում, կոյուղիներում, տրանսպոր-
 տում, փոստ-հեռադրական և հեռախոսային կայաննե-
 րում, այն դեպքերում, չերբ անհրաժեշտ է վերացնել
 այս կամ այն անսպասելի դրությունը, վորն սպառ-
 նում է աշխատանքի այդ մատնանշած ճյուղերի կա-
 նոնավոր աշխատանքի ընթացքին: Արտաժամյա աշ-
 խատանք թույլատրվում է նաև այն դեպքում, չերբ
 անհրաժեշտ է վերջացնել սկսած աշխատանքը, վորը
 չնախատեսնված կամ պատահական տեխնիկական
 պատճառներով հնարավոր չի չեղել ավարտել նորմալ
 բանվորական ժամերին, և այն ել միայն այն դեպ-
 քում, չերբ սկսած աշխատանքը դադարեցնելու հետե-
 վանքով կարող են փչանալ մեքենաները, հարմարու-
 թյունները և կամ նյութը: Վերջապես թույլատրվում
 է արտոժամյա աշխատանք կատարել զանազան մեքե-

նանհր և այլ սարքավորում վերանորոգելու դեպքում, չեթե այդ մեքենաների ու սարքավորման քանդված մնալու հետևանքով կանգ կառնի մեծ թվով աշխատավորների աշխատանքը: Ինչպես վերևն ասացինք, բոլոր այս դեպքերումն էլ արտաժամյա աշխատանք կիրառել կարելի չե միմիայն աշխտեսչի թուլլտվությամբ: Բացի այդ, նախապես պահանջվում և ԳԿՀ-ի համաձայնությունը:

Այնուամենայնիվ, որենքով նախատեսնված և, վեր առանձնապես խիստ շտապ դեպքերում, չեթե վերը հիշված պայմաններից վորեւ մեկը կա, սոսանց աշխատանքի տեսչից նախորոք թուլլտվություն ստանալու, կարելի չե արտաժամյա աշխատանք նշանակել ալն պայմանով, վոր արտաժամյա աշխատանքն սկսելուց հետո, 24 ժամից վոչ ուշ, աշխտեսչին տեղեկություն տրլի կատարվող արտաժամյա աշխատանքի մասին: Խիստ շտապ դեպք տսելով պիտի հասկանալ ալն դեպքերը, չերր արտաժամյա աշխատանք կատարելու անհրաժեշտությունն ստեղծվել և աշխատանքն սկսելուց անմիջապես առաջ և հնարավորություն չե չեղել իր ժամանակին թուլլտվություն ստանալու, իսկ մինչև թուլլտվություն ստանալն արտաժամյա աշխատանք չսկսելը կարող և ֆուս հասցնել պետությանը, պատճառ դառնալ նյութերի փշանալուն կամ ուրիշ բանավորների անգործ մնալուն:

Դանի վոր արտաժամյա աշխատանքը շատ տվիլի ֆուսսակար և աշխատավորի որդանիզմի համար, քան նորմալ բանվորական ժամանակի աշխատանքը, դրա համար էլ որենքը արտաժամյա աշխատանքներ կուտարելուց ապահովում և բանվոր դասակարգի ամհնա-

Թուլլ մասին: Այսպես՝ որենքով բոլորովին արգելվում է արտաժամյա աշխատեցնել 18 տարին չլրացած անձանց: Անհրաժեշտ է խստորեն հետևել Աշխտենսագրքի այս կետի (105) խախտմանը: Բացի այդ, նույնիսկ այն դեպքերում, չեք որենքով կարելի չե թուլլատրել արտաժամյա աշխատանք կատարելը, այդ դեպքում ել յուրաքանչյուր վարձված աշխատավորի մի մի տարվա ընթացքում կատարելիք արտաժամյա աշխատանքը սահմանափակվում է: Մի տարվա ընթացքում յուրաքանչյուր վարձված աշխատավոր 120 ժամից ավել աշխատել չի կարող, և այն ել իրար հետևից 2 սրվա ընթացքում 4 ժամից ավելի արտաժամյա աշխատել չի թուլլատրվում: Տնտեսության մի քանի ճյուղերում միայն, վորոնք սեզոնային ընուլթ ունեն և վորտեղ վերոհիշյալ կանոնները չեն կարող կիրառվել, առանց տնտեսությանը խոշոր մնաս հասցնելու յուրաքանչյուր աշխատավորի արտաժամյա աշխատանքների ժամերի քանակը կարող է ավելացնել Աշխտդկոմատը, ՀԱՄԿԽ-ի (Հայաստանում ՀԱՄԽ-ի) համաձայնությամբ: Աշխտդկոմատը ընդհանուր կանոններից այդպիսի բացառություններ և արել Ֆինտդկոմատի (գլուղատնտեսական հարկի) աշխատավորների, Արդտդկոմատի աշխատավորների և մի քանի սեզոնային աշխատանքների համար:

Վերոհիշյալ կանոնները պահպանելու համար պետք է արտաժամյա աշխատանքների հաշվառում կատարվի: Հաշվառումը կատարվում է հատուկ գրքով, Աշխտդկոմատի սահմանած ձևով: Հաշվառումը տարվում է յուրաքանչյուր որացուցային տարվա սկզբից:

Քանի վոր արտաժամյա աշխատանքներ կատարելու

համար պահանջվում են վերոհիշյալ բացառիկ պայմաններն ու դեպքերը, միանգամայն հասկանալի չե, վոր որևէքն արդելում և արտաթափյա աշխատանք կատարել՝ աշխատանքից ուշանալու պատճառով կորցրած ժամանակը լրացնելու նպատակով:

Աշխատանքից ուշանալու խնդիրը լուծվում ու կտրգավորվում և միայն ներքին կարգ ու կանոնների համաձայն: Ուշացած ժամանակամիջոցը արտաթափյա աշխատանքով լրացնել չի թույլատրվում:

ՀՐԱՀԱՆԳ ԱՐՏԱԺԱՄՅԱ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԴԵՍ ՊԱՅՔԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

1. Արտաթափյա աշխատանքների դեմ պայքարելու հաջողությունը պահանջում է՝ մանրամասն ուսումնասիրել այն պատճառները, վորոնք առաջացնում են այդ աշխատանքները և դանել այնպիսի միջոցներ, վորոնք կարող են վերացնել այդ պատճառները: Սակայն շատ դեպքերում այդ աշխատանքը դժվարանում է՝ արտաթափյա աշխատանքների հաշվառում չլինելու և այդ աշխատանքի մասին մանրամասն տեղեկություններ չլինելու պատճառով, թե ով և կարգադրել արտաթափյա աշխատել (վարչությունը):

2. Արտաթափյա աշխատանքների դեմ պայքարելու գործը կանոնավոր կերպով կազմակերպելու համար, մանավանդ խորհրդային հիմնարկներում, ամենից առաջ անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել աշխատանքի հաշվառման, արտաթափյա աշխատանք կատարելու համար վարչության կարգադրությունը և աշխատանքի տեսչի թույլտվությունը լինելու վրա:

3. Արտաժամյա աշխատանքների հաշվառումը պետք է տարվի արտաժամյա աշխատանքների գրքով, վոր յուրաքանչյուր ձեռնարկութուն պիտի տանի հատուկ ձևով, համաձայն ԽՍՀՄ Աշխտողկոմատի 1923 թվի հոկտեմբերի 15-ի № 115 վորոշման:

Դիրքը այնպես պիտի տարվի, վոր արտաժամյա աշխատանք կատարելուց հետո, ամենաուշը հետևյալ որը, գրանցումներ կատարվի կատարված աշխատանքի մասին: Գրանցումները պիտի կատարի վարչության կողմից նշանակված անձը: Գործարտեղկոմն ուժեղ հսկողութիւն պիտի ունենա արտաժամյա աշխատանքների գրքի նկատմամբ:

4. Պետք է կանոն սահմանել (և մտցնել ներքին կարգ ու կանոնների մեջ), վոր առանց վարչության գրավոր կարգադրության վաչ վոք իրավունք չունի արտաժամյա աշխատելու: Գրավոր կարգադրության մեջ պիտի նշված լինի ինչպես այն անձանց ցուցակը, վորոնք պիտի աշխատեն, նույնպես յեւ այն մասին, բե վորքան պիտի աշխատեն նրանք: Ինչ գնով եւ լինի, այս բանը պետք է կիրառել և ամեն կերպ աշխատել այս կանոնը ընդհանրացնել բանվորների ու ծառայողների մեջ: Այս կանոնը խախտողներին առաջին անգամ պետք է կարգի հրավիրել գործարտեղկոմի միջոցով, իսկ հետո, կրկնության դեպքում պետք է աշխատել միության միջոցով ավելի խիստ միջոցների դիմել այն անձանց նկատմամբ, վորոնք խախտում են այդ կանոնը:

5. Այն դեպքերում, յերբ գործը վերաբերում է փոքր չափով արտաժամյա աշխատանքի, յեղրակացութուն կարող է տալ գործարտեղկոմի այս կամ այն անդամը, ում վոր մշտապես հանձնարարված է գլավիկի տյդ

գործով (նախագահը, քարտուղարը կամ թե Աշխատաշա-
տանութիւնն հանձնաժողովը), իսկ չեթե խնդիրը վե-
րաբերում և բանվորների կամ ծառայողների խոշոր
խմբերին (10—20 հոգի), կամ թե արտաժամյա աշխա-
տանքը չերկարատե և լինելու (5—6 օր), աշխատի
գեպքերում անհրաժեշտ և նախորոք մանրամասն ու-
սումնասիրել արտաժամյա աշխատանքների նպատա-
կահարմարութիւնը, պարզել, թե չէ՞ կարելի, արդեօք,
ժամանակավոր աշխատավորներ հրավիրելով, գործը
տանել առանց արտաժամյա աշխատանքի: Այս հետա-
դոտութեան տրդուցը պիտի քննվի գործարտեղկումի
պլենումում, վորը և տալիս և իր չեզրեկացութիւնը:

6. Վերահիշյալ բոլոր կանոնները պահելու գեպքում
և Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովի խըն-
դիրների մեջ և մտնում ուսումնասիրել արտաժամյա
աշխատանք կիրառելու բոլոր գեպքերը, նպատակ ու-
նենալով աշխատի միջոցներ գտնել, վորոնք կկարո-
ղանտն վերացնել աշխատաժամյա աշխատանքները:

7. Սույն հրահանգի 3 և 4 կետերի խախտման
գեպքում Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժո-
ղովը պետք և վարչութեան ներկայացուցչի (վարիչի,
վարպետի, պետի) ներկայութեամբ համապատասխան
արձանագրութիւն կազմի կատարված արտաժամյա
աշխատանքների բոլոր գեպքերի համար:

Արձանագրութեան հաստատված պատճենը կամ քնա-
գիրը պետք և ուղարկվի միութիւն և աշխատանքի
շրջանալին տեսչին:

ՀԱՆԳՍՏԻ ՈՐԵՐ

Քաջի 8-ժամյա բանվորական որ սահմանելուց, մեր Աշխորենսգիրքը նախատեսնում է նաև շաբաթական 42 ժամյա հանգիստ: Այդ հանգիստը տևում է մեկ ուրից ավելի և կազմվում է «հանգստի որվա» 24 ժամից ու «հանգստի որվա» նախորդակի 18 ժամից:

Շաբաթական 42 ժամվա անընդհատ հանգիստը տրվում է այն որերին, վոր սահմանում է տեղական աշխատանքի բաժինը՝ արհմիությունների ներկայացուցիչների համաձայնությամբ: Տվյալ վայրի բանվորներն ու ծառայողների աղագային և կրոնական կազմի համաձայն հանգստի որերը կարող են նշանակվել ինչպես կիրակի որերը, այնպես և շաբաթվա վորևե մի ուրիշ որը: Սակայն հնարավոր են նաև այնպիսի դեպքեր, յերբ ձեռնարկության աշխատանքների պայմաններից յեկնելով՝ այս կամ այն աշխատավորները չեն կարող ոգտագործել ընդհանուրի համար սահմանված շաբաթական հանգստի որը: Այդպիսի դեպքերում հանգիստ պիտի տրվի մեկ ուրիշ որ, վորը հարմար է այդ աշխատավորներին: Այս կանոնը պիտի կիրառվի նաև այն ձեռնարկություններում, վորոնց գործունեությունն ըստ իրենց բնույթի անընդհատ է, որինակ՝ անընդհատ աշխատանքը, ջրմուղը, կոյուղին, ելնքարուկայանները և այլն: Այդպիսի դեպքերում ընդհանուրի համար սահմանված հանգստի որերի փոխարեն այդ աշխատավորների յուրաքանչյուր խմբին տրվում է մի հատուկ հանգստի որ: Այդպիսի դեպքերում բանվորական որվա կրճատումը կատարվում է վոչ թե ընդհա-

նուրի համար սահմանված հանգստի որվա նախորդակին, այլ լուրաքանչյուր աշխատավորի հանգստի որվա նախորդակին, Բացի ընդհանուր կարգով սահմանված հանգստի որերից, կան և հատուկ հանգստի որեր, տարվա ընթացքում 8 որից վոչ ավելի: Այդ հատուկ հանգստի որերը (52 շաբաթյա հանգստի որերից դուրս) սահմանում են Աշխատանքի Բաժինները, Արհմիությունների խորհրդի համաձայնությամբ, ըստ վորում, այդ հանգստի որերը սահմանելիս նկատի չեն առնվում տեղական պայմանները, ընտելչության կազմը, ժողովրդական տոները և այլն:

Բացի ամեն շաբաթյա հանգստի որերից և հատուկ հանգստի որերից՝ աշխատանք կատարել միանգամայն արգելվում են ահ հետևյալ տոն որերին, — հունվարի 1 ին — նոր տարի, հունվարի 22-ին — 1905 թ. հունվարի 9-ի որը, մարտի 12-ին — միապետության տապալման որը, մարտի 18-ին — Փարիզի կոմունայի որը, մալխի 1 ին — Ինտերնացիոնալի որը, նոյեմբերի 7-ին և 8-ին — պրոլետարական հեղափոխության որերը: Մեկայն կան արտադրություններ, վորոնք այդ որերին չեն կարող դադարեցնել իրենց աշխատանքը: Աշխատանքի չափի համաձայնությամբ կազմում և այն ձեռնարկությունների ցուցակը, վորոնք իրենց աշխատանքի բնույթից չի նկատվ, չեն կարող դադարեցնել աշխատանքը այս կամ այն հանգստի կամ տոն որերին:

Ամեն շաբաթյա հանգստի որերի և տոն որերի նախորդակին բանվորական որը չի կարող ավելի լինել 6 ժամից, ըստ վորում, այդ որերին (հանգստի և տոն որերի նախորդակներին) բանվորական որը վարձատրվում և լիովին, առանց վորևս պակսեցումների,

իսկ գործարքային աշխատանքի դեպքում Հաշխատած 2 ժամի դիմաց լրացուցիչ վարձատրութիւնն եւ տրվում համաձայն բանվորի կարգին: Հատուկ հանգստի որերի նախորդակին բանվորական որը չի կրճատվում:

Այն հիմնարկներում և ձեռնարկութիւններում, վորտեղ նորմալ բանվորական որը 6 ժամից չի անցնում, հանգստի որերի նախորդակին բանվորական որը չի կրճատվում:

ՀԵՐԹԱԿԱՆ ՅԵՎ ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ԱՐՁԱԿՈՒՐԴ

Բացի ամենորոյա 16 ժամյա հանգստից (վոչ աշխատանքային ժամանակից), բացի ամեն շաբաթի 42 ժամվա և հատուկ հանգստի որերից, ինչպես և բացի վոչ աշխատանքային—տոնական որերից, Աշխորենսգրքի համաձայն չուրաքանչյուր աշխատավոր տարվա ընթացքում ոգտվում եւ նաեւ յերկարատեւ—յերկշաբաթիա արձակուրդից, իսկ հատուկ դեպքերում նաեւ չորս շաբաթիա արձակուրդից:

Հերթական և լրացուցիչ արձակուրդները Հոկտեմբերի ամենաարժեքավոր նվաճութեններից մեկն են:

Բացի այդ, կա նաեւ Աշխտդկոմատի վորոշումը, վորը տալիս եւ այն պրոֆեսիաների ու պաշտոնների ցուցակը, վորոնց աշխատավորներն իրավունք ունեն տարվա յերկշաբաթիա արձակուրդից բացի նաեւ լրացուցիչ արձակուրդ ստանալու:

Աշխորենսգրքի 114—120 հոդվածների համաձայն այն բոլոր անձինք, ովքեր վարձու աշխատանք են կատարում և առանց ընդհատումների աշխատել են 5½ ամիս, տարվա մեջ մի անգամ հերթական արձակուրդ

հն ստանում, վորի տնողութունը 2 շաբաթից պակաս
չպիտի լինի: Այդ արձակուրդի տնողութունը մեկ ամ-
սից պակաս չի սահմանվում 18 տարին չլրացրածների
համար, ինչպես և տնն աճանց համար, ովքեր աշխա-
տում են առողջության համար առանձնապես վտան-
գավոր ու միասակար ձեռնարկութուններում: Այդ տ-
ռանձնապես միասակար ու վտանգավոր ձեռնարկու-
թյունների ցուցակը կազմում է Աշխտողկոմատը: Ար-
ձակուրդն ոգտագործել կարելի չե ամբողջ տարվա ըն-
թացքում, սակայն դա չպիտի խանգարի ձեռնարկու-
թյան, հիմնարկության կամ տնտեսության աշխատանք-
ների կանոնավոր ընթացքին: Արձակուրդն ոգտագոր-
ծելու ժամանակն ու կարգը պիտի սահմանի գնահա-
տու-կոնֆլիկտային հանձնաժողովը, իսկ վորտեղ այդ-
պիսին չկա, համաձայնութուն պիտի կայանա ձեռ-
նարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության
վարչության և գործարկումի կամ պրոֆլիազորի միջև:

Անչափահասների և առանձնապես միասակար ու
վտանգավոր ձեռնարկութուններում աշխատող ան-
ձանց լրացուցիչ արձակուրդը չի կարող փոխարինվել
դրամական փոխհատուցումով և ինչ գնով ել լինի,
պիտի արվի այդ արձակուրդը: Յեթե աշխատավորի
հերթական արձակուրդը չի ոգտագործվել վոչ
իր մեղքով, Գիշ-ի վորոշմամբ այդ չոգտագործ-
ված արձակուրդը կարող է փոխարինվել դրամական
փոխհատուցումով, կամ թե հետևյալ տարին նրա ար-
ձակուրդը կարելի չե չերկարացնել այդ չոգտագործված
արձակուրդի չափով: Յերկու տարուց ավելի արձա-
կուրդի միացում կատարելը չի թուլատրվում:

ԿԱՆԱՆՑ ՅԵՎ ԱՆՁԱՓԱՀԱՍՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Աշխատանքի որենքը աշխատավորութեան վորոշ խմբերին առանձնացրել և դրել և հատուկ արտոնյալ պայմանների մեջ: Դրանք կանաչք և փոքրահասակ, անչափադասներն են: Աշխատավորութեան այդ խմբերն իրենց ֆիզիկական դրութեամբ բանվոր դասակարգի ամենաթուլ մասն են կազմում և զարմանալի չե, վոր մեր որենսդրութունը նրանց աշխատանքի պաշտպանութեանը առանձին գլուխ և հատկացրել:

Կտնանց և տնչափադասների աշխատանքի պաշտպանութեան հիմնական խնդիրները կարգավորվում են Աշխորենսդրքի 129 — 134 հոդվածներով:

Աշխատանքի որենսդիրքը մասնավորապես ապահովում և կանանց ու յերեխաներին այն աշխատանքներից, վորոնք կապված են ծանրություններ փոխադրելու հետ: Այսպես, որինակ՝ կանանց բոլորովին չի թույլատրվում աշխատել այն գործերի մեջ, վորտեղ աշխատանքը բացառապես 10 ֆնտից ավելի ծանրություններ փոխադրելու հետ և կապված: Այդպիսի աշխատանքներում կանաչք նշանակվել կարող են միայն ամենաբացառիկ դեպքերում, վորոշ ժամանակամիջոցով, այն ել յուրաքանչյուր առանձին դեպքում աշխատանքի տեսչի թույլտվութեամբ: Ընդհանրապես ծանրություններ փոխադրելու հետ կապված աշխատանքներում կանանց ընդունել թույլատրվում և միայն այն դեպքում, յեթե այդ ծանրություններ փոխադրելու աշխատանքը նրանից բանվորական որվա մեկ յերրորդից ավելին չի խլում: Սակայն նույնիսկ այդ

դեպքերի համար ել վորոշ սահմանափակումներ են արված. ալսպես՝ մինչև 18 տարեկան անչափահասների համար ծանրութիւնն փոխադրելու ամենաբարձր չափն է 25 ֆ., հասակավորների համար—40 ֆ. (յերբ ծանրութիւնը փոխադրվում է շալակով կամ ձեռքով): Յեթե ծանրութիւնը փոխադրվում է լերկաթգծի վրայով և հատուկ վագոնիկներով (հրելով), ալդ դեպքում անչափահասների նորման է 20 փութ, իսկ չափահասներինը՝ 30 փութ: Յեթե ծանրութիւնը փոխադրվում է հատանիվ ձեռքի փոքրիկ սալկաներով, ալդ դեպքում չափահասների նորման է 3 փութ, իսկ անչափահասներին ալդպիսի աշխատանք կատարել ամենեին չի թույլատրվում:

Անչափահասների համար սահմանված է, վոր տարին մի անգամ պարտադիր կերպով բժշկական քննութիւն լինիթարկվեն: Յեւ յեթե բժշկական քննիչ հանձնաժողովը պարզեց, վոր անչափահասի առողջութիւնն անբավարար է, ալդ դեպքում աշխատանքի պաշտպանութիւն խնդիրների մեջ է մտնում—ոգնել կատարելու բժշկական հանձնաժողովի տված ցուցմունքները, ալդպիսի անչափահասին փոխադրել ավելի հեշտ աշխատանքի, ուղարկել նրան սանատորիա, հանգստի տուն կամ թե հատուկ բժշկութիւն: Իսկ, ընդհանրապես, անչափահասներին աշխատանքի ընդունել կարելի չէ միայն բժշկական քննութիւններից հետո, վորը պիտի պարզե, թե տվյալ անչափահասին, իր առողջական դրութիւնմը, կարելի՞ չէ թույլ տալ տվյալ աշխատանքը կատարել, թե վոչ:

Կանանց և 18 տարին չլրացրած անչափահասներին աշխատեցնել արգելվում է նաև ստորերկրյա աշխա-

տանձներում և տաճանային ծանր ու անողորմական համար մեասուկար արտադրություններում: Այս կանոնից բացառութիւն անելու վորեւ դիպքը թույլատրւում է միմիայն Աշխտողկոմատի հատուկ վորոշումով: Կանանց և 18 տարեկանից փոքր անչափահասներին չի թույլատրւում նաև գիշերային աշխատանքներ կատարել: Սակայն այս սահմանափակումները (մանավանդ վերջինի) հետեանքն այն է լինում, վոր մի շարք արտադրություններից բոլորովին դուրս է մղւում կանանց աշխատանքը, վորի պատճառով ել աճում է կանանց գործազրկութիւնը: Մյուս կողմից ել, կան այնպիսի արտադրություններ, վորոնք չեն կարող յոլադնալ առանց կանանց գիշերային աշխատանք կիրառելու: Դրա համար ել Աշխտողկոմատի որոշումներով և ՀԱՄԽ-ի համաձայնութեամբ իրավունք է տրւում չափահաս կանանց գիշերային աշխատանք տալ այն արտադրություններում, վորտեղ դա խիստ անհրաժեշտութիւն է:

Միանգամայն արգելւում է գիշերային արտաժամյա աշխատանք տալ հղի կամ ծնկեր յերեխաներ ունեցող կանանց: Այդպիսի կանանց նկատմամբ Աշխորհնսգիրքը հատուկ արտոնութիւններ է սահմանում. այսպես՝ ֆիզիկական աշխատանքով դրադված կանայք աշխատանքից ազատւում են ծննդաբերութիւնից 8 շաբաթ առաջ և 8 շաբաթ հետո և այդ ժամանակամիջոցին իրենց աշխատավարձն ստանում են ապգանձարկղից: Դրասենյակային և մտավոր աշխատանքով դրադված աշխատավորուհիներն աշխատանքից ազատւում են ծննդաբերութիւնից 6 շաբաթ առաջ և 6 շաբաթ հետո: Սակայն, գրասենյակային և մտավոր աշխատանք

կատարող կանանց վորոշ պրոֆեսիաների համար ել, նկատի ունենալով նրանց աշխատանքի առանձնահատկութիւնը՝ Աշխույժումաւը սահմանել ե 8 շաբաթյա նախածննդաբերական և 8 շաբաթյա հետծննդաբերական արձակուրդ։ Հղիութեան 5-րդ ամսից սկսած աշխատավոր կնոջը, առանց իր համաձայնութեան, չի կարելի գործուղել այնպիսի տեղ, վոր իր մշտական աշխատանքի վայրը չէ։ Ծծկեր չերեխա ունեցող մայրերի համար, րացի ընդհանուր ընդմիջումներից, սահմանված ե նաև լրացուցիչ հատուկ ընդմիջումներ՝ չերեխային կերակրելու համար։ Այդ ընդմիջումները տըրվում են առնվազն 3 և կես ժամը մի անգամ, իսկ ընդմիջման տեղութիւնը կես ժամից պակաս չպիտի լինի։ Ընդմիջումների ժամանակը սահմանվում ե ներքին կարգ ու կանոններով և չերեխային կերակրելու ընդմիջումը տրվում ե ի հաշիվ բանվորական ժամանակի, այսինքն՝ այդ ընդմիջումների ժամանակի չափով բանվորական որը կբճառվում ե։

16 տարեկանից փոքր անձանց վարձու աշխատանքի ընդունելու համար որենքով վորոշ սահմանափակումներ են արված։ Դա նրա համար ե արված, վորովհետև փոքրահասակների որգանիզմի վրա ավելի շատ ե ազդում աշխատանքի մշտականութիւնը։ Աշխատավորութեանը փոխարինողների առողջութիւնն ապահովելու նպատակով Աշխորհնագիրքը բոլորովին արգելել ե աշխատանքի ընդունել 16 տարեկանից փոքր անչափահասներին։ Միմիայն բացառիկ դեպքերում, աշխատանքի տեսչի թույլտվութեամբ թույլատըրվում ե աշխատանքի ընդունել 14—16 տարեկան անչափահասներին։ Այսպիսով, 16 տարեկանից փոքր բոլոր

անչափահասներն աշխատանքի մտնելիս պետք է ունենան աշխտեսչի թույլտվութիւնը: Աշխատանքի տեսուչն ել, հատուկ հրահանգի հիման վրա, այդ թույլտվութիւնը տալիս է միայն այն դեպքում, չե՞րբ անչափահասի նյութական դրութիւնն այնքան վատ է, վոր նրան աշխատանքի չընդունելն ավելի վատ կադդի նրա առողջութեան վրա, քան թէ աշխատանքը: Այդ դեպքերումն ել, ի հարկէ, նկատի չե՛ տունվում անչափահասի ֆիզիկական դարգացումը, այն աշխատանքի բնույթն ու պայմանները, վորի համար ընդունվում է այդ անչափահասը:

Ավելորդ է ասել, վոր 16 տարեկանից փոքր անչափահասները, համաձայն Աշխորենսգրքի 136-րդ հոդվածի, կարող են աշխատանքի ընդունվել միմիայն կրճատ բանվորական որով: Բացի այդ, փոքրահասակների համար մի շարք ալլ արտոնութիւններ ել են սահմանված. փոքրահասակներն արձակուրդ ստանում են վոչ թէ չափահասների նման 2 շաբաթ, ալլ միամսից վոչ պակաս: Ներքին կարգ ու կանոնների մեջ հատկապէս վորոշված պիտի լինի փոքրահասակի բանվորական որվա սկիզբը, վորը պետք է հարմարեցրած լինի տեղական պայմաններին, փոքրահասակի դպրոց հաճախելու ժամերին և այլն:

ԶԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅԱՆ ՍԱՆԻՏԱՐԱ-ԱՌՈՂՋԱՊԱՀԱԿԱՆ ԴՐՈՒԹՅԱՆ ՀՍԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ

Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովի անելիքների մեջ է մտնում նաե՛ հսկել իրենց ձեռնարկութեան մեջ աշխատանքի ստանիտարա-առողջապահա-

կան պայմաններին: Առողջ աշխատանքն ամենից առաջ պահանջում է շրջապատի մաքրութիւն: Վորտեղ մաքրութիւն չկա, ալետեղ աշխատանքն իր սեփական միասակարութիւնից ավելի չէ բարդանում: Այնտեղ բանվորներն ավելի հաճախ են հիվանդանում և աշխատանքի արտադրողականութիւնն ավելի ցած է լինում: Այս ամենը սերտորեն կապված են իրար հետ: Կեդոտի և ողափոխութեան վատ պայմանների դեմ պայքարելը Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովի աշխատանքների մեջ խոշոր տեղ պիտի գրավի: Այդ աշխատանքի մեջ պիտի քաջվեն բանվորների ու բանվորուհիների ամենալալն խավերը, վորովհետև դա անմիջականորեն վերաբերում է բոլորին, ովքեր աշխատում են ձեռնարկութեան մեջ:

Այդ ասպարիդում Աշխատաշուկանութեան հանձնաժողովի անելիքները չափազանց շատ են: Ի հարկէ, ամեն մի ձեռնարկութիւն ունի իր առանձնահատկութիւնները: Կան ալնպիսի աշխատանքներ, վորոնց ընթացքում կեդոտավում են գործիքները, դադդահը, հատակը, բանվորի հագուստը և ալն: Կան և ավելի քիչ կեդոտատող աշխատանքներ: Աշխատանքի յուրահատուկ պայմաններին համաձայն փոխվում է և Աշխատաշուկանութեան հանձնաժողովի հսկողութիւնը և նրա աշխատանքը՝ սանիտարա-առողջապահական ասպարիդում:

Ամենից առաջ Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովը հետաքրքրվում է ձեռնարկութեան շենքի դրութեամբ: Վորքան շենքը լալն է, վորքան ընդարձակ է, բարձր, լուսավոր, ալնքան հեշտ է աշխատել, ալնքան էլ հեշտ է ալդ շենքում մաքրութիւն պահ-

պանել և այլն: Շենքից պետք է հեռացվեն այն բոլոր առարկաները, վորոնք անմիջական կապ չունեն այդ շենքում կատարվող աշխատանքների հետ: Այդ բանի հսկողութիւնը մտնում է Աշխատաշտպանութեան հանձնաժողովի անելիքների մեջ, յերբ նա զբաղվում է աշխատավայրի շենքի հարցերով:

Զմեռը Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովը հետևում է շենքի տաքութեան աստիճանին: Ցուրտ շենքում ավելի դժվար է աշխատել, ավելի քիչ կարելի չե արտադրել և ավելի շուտ կարելի չե մըսել և հիվանդանալ: Այդպիսի դեպքերում, յեթե ձեռնարկութեան վարչութիւնը համադրում է և չի ուղղում շենքի տաքութեան աստիճանը վորոշ նորմայի հասցնել, պետք է դիմել աշխատանքի տեսչին:

Շենքի տաքութեան նորման չուրաքանչիւր առանձին դեպքում և չուրաքանչիւր առանձին վայրում սահմանում է աշխատանքի տեսուչը, վորի համար նրան պետք է հրավիրել ձեռնարկութիւն:

Ձեռնարկութեան առանձնապէս հիվանդոտ կողմը ողափոխութիւնն է: Կան աշխատանոցներ, վորտեղ աշխատանքի ընթացքում առաջանում են փսայտակար վոշի, գազեր, գոլորշիներ և այլն: Տնավարի սարքած ողափոխութիւնն ոգնել չի կարող: Հարկավոր է ստեղծել արտաձիգ (ВЫТЯЖНАЯ) ողափոխութիւն, վորը, ճիշտ է, հաճախ բավական թանգ է նստում, սակայն բանվորների առողջութիւնն ավելի թանգ է նստում ձեռնարկութեանը, տալահովազրական գանձարկդին և ընդհանրապէս ամբողջ պետութեանը: Ահա թե ինչու ողափոխութեան հարցերում Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովն արթուն պահակ պիտի լինի

այն ձեռնարկութիւններում, վորտեղ առաջանում են ֆաստաւար փոշի, գազեր, գոլորշի և այլն և պիտի պահանջի կառուցել արտաձիգ ոգափոխութիւն, այսինքն՝ այնպիսի հարմարութիւն, վորը մի կողմից աշխատանոցից դուրս և քաշում կեղտոտ ոգը, ֆաստաւար փոշին, գազերը և այլն, իսկ մյուս կողմից դրսից ներս և քաշում մաքուր ոգը:

Բացի վերոհիշյալից, հանձնաժողովը հետևում է, վոր գործարանի շինքում առատ խմելու ջուր լինի: Դրա համար պահանջվում է, վոր ձեռնարկութիւնը ունենա ջուր չեռացնելու տեղ և բավարար քանակութեամբ մաքուր ջրամաններ, չեռացրած ջրով:

Սոցոր ֆաստ և հասցնում նաև այն բանը, չերբ բան-վորներն աշխատանքի ժամանակ թքում են վորտեղ պատահում է: Աշխատաշտպանութեան հանձնաժողովը հետևում է, վոր աշխատանքի բոլոր վայրերում դրված լինեն թքամաններ և վոր այդ թքամանները մաքուր պահվեն:

Ամեն մի աշխատանք ել կեղտոտում է բանվորի ձեռքերը, հաճախ նույնիսկ չերեսն ու գլուխը: Վորոշ աշխատանքներ շատ են կղտոտում բանվորին: Այդպիսի դեպքերում Աշխատաշտպանութեան հանձնաժողովը հետևում է, վոր Աշխորհնագրքի և համաքաղաք պայմանագրի համաձայն բանվորին սապոն տրվի:

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՀԱԳՈՒՍՏ ՅԵՎ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՍՆՈՒՆԴ

Շատ գործարաններում աշխատանքի ընթացքում առաջացող մրից, խոնավութիւնից, թուլներից և դժբախտ դեպքերից բանվորներին ապահովելու համար

պետք է նրանց տրվի հատուկ բանվորական հագուստ, հատուկ սնունդ և հատուկ հարմարություններ, առանց վորոնց, բանվորների առողջութիւնն ու կյանքին կարող է վտանգ սպառնալ:

Այդ բոլոր նախազգուշական միջոցները նախատեսված են Աշխրեհնսգրքի 139—142 հոդվածներով (տես ցածր): Ի զարգացումն Աշխրեհնսգրքի այդ հոդվածների, Աշխտդկոմատը զանազան արդյունաբերությունների մասին մի շարք պարտադիր վորոշումներ է հրատարակել, վորոնք վորոշում են, թե վորտեղ, ինչ աշխատանքի մեջ և ինչքան ժամանակով պետք է տրվի մասնագիտական հագուստը, տկնոցները, դիմակները, սապոնը, ինչ աշխատանքների մեջ և ինչ չափով պիտի բանվորներին վորպես հակաթույն տրվի յուղ, կաթ և այլն:

Աշխատաշտպանութիւն հանձնաժողովի անելիքների մեջ է մտնում հետեւել, վոր Աշխտդկոմատի այդ բոլոր վորոշումները իրոք լիովին կիրառվեն ձեռնարկութիւն մեջ: Դրա համար, իհարկե, իրենք հանձնաժողովները պիտի լալ ծանոթանան այդ վորոշումներին:

Հանձնաժողովներին անելիքների մեջ է մտնում հետեւել, վոր իր ժամանակին տրվի այդ մասնագիտական հագուստը և վոր այդ հագուստը պիտանի լինի կատարելիք աշխատանքի համար:

Վորտեղ մասնագիտական հագուստ տրվում է մեծ թվով բանվորների, Աշխատաշտպանութիւն հանձնաժողովը պիտի հետեւի, վոր շինված լինեն հատուկ հանդերձարաններ, վորտեղ աշխատանքի յեկող բանվորները կարողանան պահել իրենց սեփական հագուստը:

Մասնագիտական հազուստ ստանում են վոչ միայն չափահաս բանվորները, այլ և այն առակիբեհերը, վորոնք տվյալ պրոֆեսիայի չափահաս բանվորների հետ միևնույն պայմաններում են աշխատում: Իսկ ժամանակավոր բանվորներն ու ծառայողները նույնպես աշխատանքի անցնելու մոմենտից իրավունք ունեն մասնագիտական հազուստ ստանալու: Այն դեպքերում, չերբ ժամանակավոր բանվորները հրավիրված են Ձ շարտից վոչ ավելի ժամանակով, նրանց պետք և տրվի ամենաանհրաժեշտ մասն. հազուստը, այսինքն՝ այն նախազգուշական հարմարությունները, առանց վորոնց տվյալ ցեխում կամ արհեստանոցում աշխատել հնարավոր չե և վորոնք անհրաժեշտ են արտադրության վտանգներից ապահովելու համար. որինակ՝ ռեսպիրատորներ, ակնոցներ, ձեռնոցներ (թթվուտների հետ աշխատանք կատարելիս):

Մասնագիտական հազուստը բանվորին պիտի տրվի կարված, պատրաստ դրությամբ և բանվորն ել պիտի դործածի միայն աշխատանքի ընթացքում: Բանվորին տրված մասնագիտական հազուստը ձեռնարկության կամ տնտեսության սեփականությունն և միում, դրա համար ել, բանվորը աշխատանքից կրճատվելու դեպքում իր մոտ չեղած մասնագիտական հազուստը պիտի վերադարձնի ձեռնարկությանը: Արգելված և մասնագիտական հազուստը կամ նախազգուշական առարկաները դործարանի կամ Փարբիկայի սահմաններից դուրս տանել կամ ոգտվել դրանցից վոչ իր պարտականությունները կատարելիս: Սակայն վորոշ դեպքերում մասնագիտական հազուստը ձեռնարկությունից դուրս տանել թույլատրվում և այն բանվորներին, վոր

ըոնք կամ իրենց աշխատանքի ընդլիժի պատճառով
աշխատանքի վերոջակի տեղ չունեն, այսինքն՝ աշխա-
տում են ձեռնարկությունից դուրս, կամ թե չունեն
հազուստը պահելու, կամ շորերը փոխելու համապա-
տասխան հարմարություն: Վորպեսզի հնարավորու-
թյուն լինի շորերը փոխել և մասնագիտ. հազուստից
ոգտվել միայն աշխատանքի ընթացքում, վարչու-
թյունը պետք է առաձին պահարաններով հանդերձա-
րան շինել տա: Այդպիսի հանդերձարաններ պետք է
շինել 50-ից ավելի բանվոր ունեցող արդյունաբերա-
կան ձեռնարկություններում: Վորտեղ բանվորներին
թիվը 50-ից պակաս է, հատուկ հանդերձարան շինելը
պարտադիր չէ: Սակայն հենց աշխատանոցում, ար-
հեստանոցում ամեն մի բանվորի համար պիտի շինվի
առանձին փոքրիկ սլոհարան, կողպելու հարմարու-
թյամբ:

Յեթե տրված մասնագիտական հազուստի պիտանի-
ության մասին վեճ է ծագում, այդ վեճը պիտի լուծի
ԳԿՀ-ն, իսկ չերբ ԳԿՀ-ումն էլ համաձայնություն չկա-
յացավ, այդ վեճը վերջնականապես լուծում է աշխա-
տանքի տեսուչը:

Մասնագիտական հազուստի ամեն մի առարկան
տրվում է վորոշ ժամանակամիջոցի համար, այն ժա-
մանակամիջոցի, վոր սահմանված է Աշխօղկոմատի
կողմից: Սակայն դեպքեր են լինում, վոր մինչև այդ
ժամանակամիջոցի լրանալը մասնագիտական հազուս-
տը կամ նախազգուշական հարմարությունները ան-
պետքանում են: Այդպիսի դեպքերում, չնթե փաստո-
րեն ապացուցվում է, վոր մասնագիտական հազուստը
դործածության համար անպետք է (դա անում է

Դիչ-ն), ժամանակը լրանալուց առաջ անպետքացած մասն։ հագուստը փոխարինվում է նորով։ Յեվ ընդհակառակը, լեթե ժամանակը լրանալուց հետո մասնագիրտ հագուստը դեռևս դործածության համար պիտանի լե (դա ես վերոշում ե Դիչ-ն), կարելի լե նույն հագուստը նորից տալ բանվորներին, նոր ժամանակամիջոցով։

Բանվորներին ու ծառայողներին տրվող բոլոր առարկաները (մասնագիրտ հագուստ, նախադրուշական առարկաներ) ցուցակագրվում են նրանց հաշվեգրքուկներում։ Տեղական պալմաններին ու տվյալ արտադրության առանձնահատկություններին համաձայն մի տեսակի մասնագիրտական հագուստը մի ուրիշ տեսակով փոխարինել կարելի լե միայն համապատասխան տնտեսական ու պրոֆմիութենական մարմինների փոխադարձ համաձայնությամբ և Աշխատանքի բաժնի թույլտվությամբ։

Բանվորը արձակվելու կամ իր կամքով հեռանալու դեպքում պարտավոր է հանձնել իրեն տված իրերը, հակառակ դեպքում նրանց արժեքը կպահվի նրա այն աշխատավարձից, վոր հասնում է նրան հեռանալու մոմենտին։ Այդպիսի դեպքերում բանվորից ստացվելիք իրերի գնահատությունը կատարում է Դիչ-ն, վոչ թե նրանց սկզբնական գների, այլ համաձայն նրանց հետագա ոգտագործելիության աստիճանին։

Մեր դործարաններից ավելի ու ավելի չե դուրս մղվում ձեռքի աշխատանքը: Նրա տեղը բռնում են բարդ մեքենաները: Յեվ վորքան շատ մեքենաներ են դրվում գործարաններում ու ֆաբրիկաներում, այնքան ավելի շատ դժբախտ դեպքեր են պատահում այդ մեքենաների վրա աշխատող բանվորների հետ: Այդ դժբախտ դեպքերի հետևանքն այն է լինում, վոր կամ բանվորը հիվանդանում է ու չերկար կամ կարճ ժամանակով հեռանում է շարքերից և կամ բոլորովին հաշմանդամ է դառնում: Պատահում է նաև, վոր դժբախտ դեպքերը բանվորների մահվան պատճառ են դառնում:

Վերջին ժամանակներս դժբախտ դեպքերի դեմ պայքարելու գործին մեծ ուշադրություն է դարձվում: Ամենից առաջ հենց ձեռնարկության բացվելու ժամանակ աշխատանքի տեսուչը թույլտվություն չի տալիս, մինչև չի համոզվում, վոր այդ նոր գործարանում կամ զավոդում բոլոր մեքենաները ճիշտ են սարքավորված և ապահովված են համապատասխան միջոցներով:

Բայց նույնիսկ նախազգուշական միջոցներ ձեռք առած դեպքերումն էլ բանվորը կարող է զոհ դառնալ իր տնշնորքությանը կամ այս կամ այն մեքենաների հետ վարվել չգիտենալուն: Դրա համար էլ աշխատանքի տեսուչությունը և Աշխատանքի պաշտպանություն հանձնաժողովը հետևում են, վոր բանվորին թույլ չտան այս կամ այն մեքենայի վրա աշխատել, մինչև վոր նա չծանոթանա այդ մեքենայի կառուցվածքին: Դրա համար վարպետը պիտի առաջուց հրա-

հանգնելու տա բանվորին, ապա ստուգի, թե բանվորն ինչ չափով և սովորել մեքենայի հետ վարվելու բոլոր ձևերը: Այս հարցում բանվորի գիտակից լինելը մեծ դեր և խաղում: Վորժան բանվորը գիտակցաբար և մոտենում իր աշխատանքին, այնքան ավելի քիչ դժբախտ դեպքեր կապտահեն նրան:

Պետք և բանվորին բացատրել, վոր աշխատանքին անվտանգ վերաբերվելը հաճախ քնաս և բերում վոչ միայն իրեն՝ բանվորին, այլ և իր ընկերներին ու ամբողջ արտադրությանը: Այդ ուղղությամբ պիտի կրթել, դաստիարակել բանվորներին և այդ գործն ընկնում և անվտանգության բշխների վրա, վորոնք կազմակերպվում են խոշոր գործարաններում ու ֆաբրիկաներում: Այդ բշխների մեջ պիտի քաշել վոչ միայն բանվորներին, այլ և տեխնիկներին, վարպետներին և ցեխերի ու արհեստանոցների ղեկավարներին:

Այդ բշխների անելիքների մեջ և մտնում — մշակել այն բոլոր միջոցները, վորոնք կարող են անվտանգ դարձնել մեքենաների վրտ աշխատելը և կարող են պակասեցնել դժբախտ դեպքերի թիվը: Իհարկե, գործարանի կամ ֆաբրիկայի վարչությունը պարտավոր և բոլոր դժբախտ դեպքերի մասին տնմիջապես տեղեկացնել աշխատանքի տեսչությանը: Դա արվում և «Տեղեկութուն դժբախտ դեպքի մասին» կոչվող թերթիկը լցնելով: Աշխատատեղանության հանձնաժողովը հետևում և, վոր այդ տեղեկությունն իր ժամանակին ուղարկվի աշխատանքի տեսչության:

Ամեն տեղամ դժբախտ դեպք պատահելուն պես անմիջապես պիտի կանչել «չտապ ուշուությունը» և

պետք է տեղեկութիւն տալ շրջանային աշխատանքի տեսչին: Յեւ չերբ աշխտեսուչը զա դեպքի վայրը, Աշխապաշտպանութեան հտնձնաժողովն ամեն կերպ պիտի ռզնի նրան քննութիւն կատարել և պարզել պատահած դժբախտ դեպքի պատճառները:

ՀԱՇՎԵԳՐՔՈՒՅԿՆԵՐԸ

Վորպեսզի աշխատանքային պայմանագրերի կետերը պարզ լինեն, վորպեսզի հետագայում վարձողի և վարձվողի միջև վարձման պայմաններ շուրջը ծագած վեճերը լուծելը հեշտ լինի, որենքը պարտադիր և դարձրել, վոր վարձողը վարձվողին հաշվեգրքույկ տա:

Աշխատանքի պայմանների մասին կարելի չէ համաձայնութեան դալ բանավոր կերպով, սակայն վարձողը պարտավոր է անպատճառ այդ պայմանները գրել հաշվեգրքույկի մեջ, ստորագրել և տալ վարձվողին: Հետագայում վարձողը պարտավոր է այդ գրքույկում նշանակել իր տված աշխատավարձը, նշանակել, թե չերբ է տվել հերթական ու լրացուցիչ արձակուրդը, ինչպես և այն, թե ինչ մասնագիտական հազուստ է տվի վարձվողին: Հաշվեգրքույկ տալը պարտադիր չէ, չեթե աշխատանքի պայմանագիրը կնքվել է մի շաբաթից վոչ ավելի ժամանակով: Հաշվեգրքույկ պետք է տրվի ամեն մի աշխատավորի: Յեթե վարձողը աշխատանքի պայմանագիր է կնքել ամբողջ տեւի հետ, ապա նա պարտավոր է մի ընդհանուր հաշվեգրքույկ տալ ամբողջ արտելին և բացի այդ, արտելի ամեն մի անդամին առանձին-առանձին:

Աշխատանքի որենսդրքով սահմանված են աշխատանքի նախնական նորմաները, վորոնք կարգավորում են աշխատանքն ու վարձողի և վարձվողի փոխհարաբերությունները: Աշխատանքի որենսդրքում հիշված նորմաները աշխատողներին ապահովելու են, վոր որենսդրով սրվում և աշխատավորութեանը վորպես Աշխատանքի որենսդրքի լրացում, աշխատավորութեան իրավունքները պաշտպանող մարմինները— Աշխատանքի ժողովրդական կոմիտեները և Աշխատանքի բաժինները հրատարակում են պարտադիր վորոշումներ, վորոնք ավելի պարզում ու խորացնում են Աշխորենսդրքի մեջ հիշված որենսդրքները: Բացի այդ, աշխատակցական կազմակերպություններն աշխատավորներին անունից հավաքական պայմանագրեր են կնքում վարձողների հետ, վորոնցով հաճախ աշխատավորութեան համար ավելի լավ պայմաններ են ստեղծում, քան թե Աշխորենսդրքով և սահմանված: Սակայն հավաքական պայմանագրերն ել չի կարող ընդգրկել աշխատանքի ըլորը ընդամանակներն ու վտանգի և աշխատավորի միջև յեղած փոխհարաբերությունների խնդիրները: Դրա համար ել որենսդրով սահմանված է, վոր արհեստակցական մարմինների ու ձեռնարկութեան վարչութեան համաձայնութեամբ կազմվեն ներքին կարգ ու կանոնները, վորոնք ավելի կպարզաբանեն վարձողի ու աշխատավորութեան միջ յեղած պայմանագրային հարաբերությունները և կկարգավորեն ձեռնարկութեան ու հիմնարկութեան մեջ յեղած ըլոր աշխատանքային հարցերը: Աշխատանքի որենսդրքի

համաձայն այդպիսի ներքին կարգ ու կանոններ պիտի կազմվեն այն բոլոր ձեռնարկությունների ու հիմնարկությունների համար, վերաբերող 5 հոգուց վոչ պակաս աշխատողներ կան: Այդ կանոնները մշակում ե վարչությունը կամ գնահատու կոնֆլիկտային հանձնաժողովը, սակայն որինակա՞ն ուժ են ստանում միայն միության հետ համաձայնեցնելուց և աշխատանքի տեսչի կողմից հաստատվելուց հետո:

Ներքին կարգ ու կանոնները ձեռնարկության մեջ աշխատողների համար պարտադիր են միայն այն դեպքում, լեթե նրանք հրատարակված են վերահիշյալ կարգով և լեթե այդ ամենը լայն կներպուլ հայտնված ե բոլոր աշխատավորներին: Սովորաբար դա արվում ե աշխատանքի բոլոր վայրերում և աչքի ընկնող տեղում կանոնների թերթը կախալու միջոցով: Իհարկե, ներքին կարգ ու կանոնները չեն կարող հակասել վոչ աշխատանքի որենքներին, վոչ Աշխժողկոմատի մարմինների վորոշումներին և վոչ ել դեմ կարող են լինել տվյալ ձեռնարկության մեջ գործող հավաքական պայմանագրին: Ներքին կարգ ու կանոնների նպատակն ե միայն՝ մանրամասնորեն վորոշել աշխատանքի պայմանները, տվելի մանրամասնորեն վորոշել ձեռնարկության, Փաբրիկայի, գործարանի, համքարության, արհեստանոցի և այլնի ներքին կարգ ու կանոնները: Այն հիմնարկություններում, վորտեղ դեռևս ներքին կարգ ու կանոնները մշակված չեն, միության և ձեռնարկության վարչության համաձայնությամբ, մինչև կանոնների մշակելը, գործում են այն որինակելի կարգ ու կանոնները, վոր հրատարակել ե Աշխժողկոմատը ՀԱՄԽ-ի և Ժողտնտխորհի համաձայնությամբ:

Ներքին կարգ ու կանոնների կիրառումը պարտադիր
է ինչպէս աշխատավորների, այնպէս ել վարչութիւն
համար: Ներքին կարգ ու կանոնները խախտելու հա-
մար աշխատավորները լենթարկվում են կարգապա-
հական պատասխանատվութիւն: Այդ կանոնների
պարբերաբար խախտման հետեանքը կարող է լինել
այն, վոր աշխատավորը կարճակվի իր պաշտոնից՝
այսինքն՝ վարչութիւնը կարող է զանց առնել աշխա-
տանքային պայմանագիրը:

Ներքին կարգ ու կանոնների մշակումը չափազանց
յուրջ գործ է, վորին պետք է մասնակցի Աշխատան-
քի պաշտպանութիւն հանձնաժողովը:

Ինչպէս արդեն վերն ասացինք, ներքին կարգ ու
կանոնների նախագիծը քննվում է հաստատվում է
Գլխի կողմից: Ստիպան մինչև այդ նախագիծը գնա-
հատու կոնֆլիկտային հանձնաժողովի հաստատմանը
ներկայացնելը՝ նպատակահարմար է մշակել ներքին
կարգ ու կանոնների բոլոր կետերը, գլխավորապէս
ներանք, վորոնք վերաբերում են բանվորական ժամա-
նակին, այսինքն՝ աշխատանքի դալու և աշխատան-
քից գնալու ժամերին, ընդմիջումներին, արտաժամյա
աշխատանքներ կատարելու կարգին, ծծկեր լերելա
ուռնցող մայրերի համար սահմանված ընդմիջումներին,
և կանոնների այն բոլոր կետերին, վորոնք կարգավո-
րում են մեքենաներ ստանալու, պահելու և մեքենա-
ների ու գործիքների հետ վարվելու խնդիրները, ինչ-
պէս և կանոնների այն կետերը, վորոնք վերաբերում
են նախագդուշական միջոցներին և աշխատանքի սա-
նիտարա-առողջապահական պայմաններին՝ ձեռնար-
կութիւն մեջ:

Այս որինակելի կարգ ու կանոնները հրատարակել և խՍՀՄ-ի Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիսարիատը ՀԱՄԿՊ-ի և ԳԺՏԽ-ի համաձայնությունամբ: Ներքին կարգ ու կանոնների նոր որինակելի ձևերը հրատարակած են «Труд» թերթում (Пост. НКТ. № 185, 19/VII, 1927 г.):

ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԱՊԱՀՈՎԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ

Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովի աշխատանքների մեջ պակաս տեղ չեն բռնում նաև սոցիալական ապահովագրության խնդիրները: Սոցիալական ապահովագրության խնդիրների մեջ և մտնում՝ դրամական և բուժական ոգնություն ցույց տալ բանվորներին ու ծառայողներին, նրանց հիվանդության, հաշմանդամության և այլ դեպքերում: Սոցիալական ապահովագրության հիմունքները պարզաբանված են Աշխտենսպրքի 175—192 հոդվածներում:

Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովի աշխիքներն են.

1. Հետևել, վոր քուր նոր աշխատանքի մտնողներն իր ժամանակին ստանան ապահովագրական գրքույկներ կամ ապ. վկայականներ բուժական ոգնություն ստանալու համար:

2. Հանրամատչելի կերպով մանրամասն տեղեկություններ տալ աշխատավորությանը, թե բանվորներն ու ծառայողները սոց. ապահովագրության ինչ իրավունքներ ունեն և ինչպիսի ոգնություն ու նպաստ են տալիս ապգանձարկները, ինչպես և ինչ դեպքում

բանվորը կամ ծառայողը կարող և ոգտագործել իր սոցապահովագրական իրավունքները:

3. Հետևել, վոր գործարանի, ֆաբրիկայի կամ հիմնարկութեան վարչութեանը իր ժամանակին ապգանձարկղ ուղարկի բոլոր հաշվեթերթերի պատճենները և իր ժամանակին ապգանձարկղ մուծի ապահովագրական տոկոսները:

4. Հետևել, վոր ապգանձարկղից արձակուրդ ունեցող հիվանդներն աշխատանքի չգնան և ճշտորեն կատարեն բժշկի տված խորհուրդներն ու կարգադրութեանները:

5. Ողնել ապգանձարկղին սիմուլյանտների դեմ պալքարելու գործում, վորոնք ապգանձարկղից իգուր տեղը գումարներ են ստանում:

6. Մասնակցել ապգանձարկղի բուժական հիմնարկներին կից հատուկ վարչական ու տնտեսական հանձնաժողովներին:

7. Մասնակցել սոցապահովագրութեան բոլոր կոնֆերենցիաներին ու խորհրդակցութեաններին:

8. Ակտիվ մասնակցել ապգանձարկղի գործունեութեան մասին տված զեկուցման քննութեանը, ապգանձարկղի կոմիտեաների ընտրութեաններին և այլն:

Սովորաբար ամեն մի քաղաքում ամեն մի առանձին ապահովագրական գանձարկղ սահմանում և այն կարգը, վորով ապահովագրվածներին նպաստ և կենսաթոշակ և տալիս: Իհարկե, ընդհանուր առմամբ այդ կարգը միևնույնն և բոլոր ապգանձարկղների համար, բաց կտրող են լինել վարող մանրամասնութեաններ, վորոնցով մի գանձարկղում ընդունված կարգը կտարբերվի մյուսից: Յուրաքանչյուր առանձին ապահովա-

գրական գանձարկդ՝ բոլոր ապահովագրվածներին հայտարարում ե իր սահմանած կարգը, վորոպ վճարում ե զանազան տեսակի նպաստներ ու կենսաթոշակներ:

Ստորև մենք միջանի տեղեկութւո՞ւններ ենք տալիս սոցիալական ապահովագրութեան մասին:

Ո՛Վ Ե ՀԱՄԱՐՎՈՒՄ ԱՊԱՀՈՎԱԳՐՎԱԾ

Աշխատանքի Որենսգրքի համաձայն սոցիալական ապահովագրութւո՞ւնը տարածվում ե բոլոր վարձու աշխատանք կատարողների վրա, անկախ նրանից, թե հիմնարկութեան կամ ձեռնարկութեան վարչութւո՞ւնն իր վարձու աշխատավորի համար վճարում ե ապահովագրական տոկոսներ, թե վոչ: Այստեղից պարզ ե, վոր ապահովագրված են համարվում բոլոր բանվորները, բանվորուհիներն ու ծառայողները, վորոնք վարձու աշխատանք են կատարում ինչպես պետական ու կոոպերատիվ ձեռնարկութւո՞ւններում, այնպես ել մասնավոր անձանց մոտ ե ապահովագրված են համարվում այն որից, չիր անցել են աշխատանքի: Այստեղ նշանակութւո՞ւն չունի այն հանգամանքը, թե նրանք մշտակամ աշխատանքի չեն մտել, վորպես աշակերտ են գնացել, թե՞ մտել են ժամանակավոր աշխատանքի: Քանի վոր աշխատավորի ե աշխատանք տվողի միջև կնքվիլ ե աշխատանքի պայմանագիր, աշխատավորն արդեն համարվում ե ապահովագրված ե իրավունք ունի սոցիալական ապահովագրութեան իրավունքներից ոգտվելու: Սեզոնային ե ժամանակավոր բանվորներին ապահովելու, այսինքն՝ նպաստներ տալու ե զանազան տեսակի ապահովագրական ոգնու-

թյունը ցույց տալու կարգը սահմանված է առանձին կանոններով:

Ստորև մենք կխոսենք այն ապահովագրական կարգի մասին, վոր տարածվում է մշտական աշխատանք տանողների վրա:

ԱՊԱՀՈՎԱԳՐԱԿԱՆ ԳԱՆՁԱՐԿՂԸ ԻՆՉ ԴԵՊՔԵՐՈՒՄ Ե ՈԳՆՈՒԹՅՈՒՆ ՅՈՒՅՑ ՏԱԼԻՄ

Ապահովագրական գանձարկղը ապահովագրվածին ապահովում է այն բոլոր դեպքերում, լերը նա զըրկվում է աշխատավարձից կամ ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով (հիվանդություն, հաշմություն, հղիություն, կարանտին, հիվանդին խնամելու ժամանակամիջոց), կամ մշտական անաշխատունակության պատճառով (հաշմանդամություն) և կամ գործադրկության պատճառով: Բացի այդ տպգանձարկղը ոգնություն է ցույց տալիս նաև այն ապահովագրվածների ընտանիքներին, վորոնք զրկվել են կերակրողից (թոշակ):

Բացի վերը հիշած գանազան տեսակի դրամական ոգնությունից, ապահովագրական գանձարկղը ցույց է տալիս նաև բուժական ոգնություն, տալով ձրի բժըղական ոգնություն, ստնատորիաների ու հիվանդանոցների ձրի բժղկություն, ձրի դեղորայք, ատամնաբուժություն և այլն:

ԻՆՉ ԿԱՐԳՈՎ Ե ՆՊԱՍՏ ՏՐՎՈՒՄ ԺԱՄԱՆԱԿԱՎՈՐ ԱՆԱՇՃԱՆԱՅՈՒՆԱԿՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՐ

Վերը մենք ժամանակավոր անաշխատունակության որինակներ բերինք: Այդ դեպքերն են—հիվանդու-

թյունը, հաշմուլթյունը, հղիությունը (8 կամ 6 շաբաթ մինչև ծննդաբերությունը), մայրությունը (8 կամ 6 շաբաթ ծննդաբերությունից հետո), հիվանդին խնամելը, կարանտինը (մեկուսացում հիվանդությունները հաղթահելու համար)։ Բոլոր այս դեպքերում ապահովագրական գանձարկից նպաստ տալիս ե ապահովագրվածի փաստացի, իրական աշխատավարձի չափով։

Սակայն, ժամանակավոր անաշխատունակության առթիվ նպաստ ստանալու համար պետք ե կատարել այն կանոնները, վեր ալդ մասին սահմանել են սոցիալական ապահովագրության մարմինները։ Ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստը տրվում ե միայն հիվանդանոցային թերթիկներով։ Բուժարանային բժշկության դեպքում թերթիկը տալիս ե բուժարանի այն բժիշկը, վերը բժշկում ե տվյալ ապահովագրվածին, տանը բժշկվելու դեպքում թերթիկը տալիս ե տանը բժշկող բժիշկը, հիվանդանոցում բժշկվելու դեպքում թերթիկը տալիս ե այն հիվանդանոցը, վերտեղ պառկած ե հիվանդը, հղիության դեպքում թերթիկը տալիս ե բժշկական վերահսկիչ հանձնաժողովը, վերին պիտի դիմե հղի բանվորուհին։ Ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամելու առթիվ հիվանդանոցային թերթիկ ստանալու համար ել անհրաժեշտ ե ստանալ ապահովագրվածին բժշկող բժշկի կամ բուժարանի յեղրակացությունը, վերից հետո բժշկական վերահսկիչ հանձնաժողովը տալիս ե հիվանդանոցային թերթիկը։ Կարանտինի դեպքում, այսինքն՝ չերբ տանը սուր-վարակիչ հիվանդություն չերևալու պատճառով արգելվում ե տանից դուրս գալ, հիվանդանոցային թերթիկ տալիս ե բժշկական վերահսկիչ հանձնա-

ժողովը, նախապես ստանալով սանիտարական բժշկի, կամ ապահովագրվածին բժշկող բժշկի լեզրակացու-
թյունը: Հիվանդանոցային թերթիկը դրամական փա-
տաթուղթ է, դրա համար ել խստորեն պիտի հետևել,
վոր նրա մեջ ջնջումներ և ուղղումներ չլինեն և վոր
վավերացրած լինի այն հիմնարկության ստորագրու-
թյուններով ու կնիքով, վորտեղից ստացվել է հիվան-
դանոցային թերթիկը: Յեթե այդ ձևականություննե-
րը կատարված չլինեն, ապահովագրական գանձարկը
այդպիսի թերթիկով վոչինչ չի վճարի: Բացի բուժա-
կան հիմնարկության կամ բժշկի նշանառումներից՝ հի-
վանդանոցային թերթիկի վրա նշանառումներ է անում
նաև ձեռնարկությունը. ձեռնարկությունը հիվանդա-
նոցային թերթիկի վրա նշանակում է, թե ապահովա-
գրվածը չմըր և դադարեցրել աշխատանքը, անաշխա-
տունակությունից առաջ վճրքան աշխատավարձ եր
ստանում, վճր կարգով ու դրույքով է ստանում և
չմըր և ապահովագրվածը աշխատանքը վերսկսել: Այս
բոլոր տեղեկությունները նույնպես հիվանդանոցային
թերթիկի վրա պիտի վավերացված լինեն ձեռնարկու-
թյան կողմից ստորագրությամբ և կնիքով: Այն դեպ-
քերում, չերբ բժշկական վերահսկիչ հանձնաժողովի
կարգադրությամբ ապահովագրվածին հիվանդության
դատաճառով արձակուրդ է տրվում, այդ դեպքերում
ապգանձարկը այդ արձակուրդի ընթացքում նրան
նպաստ է տալիս նրա իրական աշխատավարձի չափով:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԿԵՆՍԱԹՈՇԱԿԸ

Հաշմանդամության կենսաթոշակ ստանալու իրա-
վունքից բոլոր աշխատավորներն ել չեն ուզում:

Այսպէս, որինակ՝ այն աշխատավորը, վոր հաշմանդամ ե դարձել ընդհանուր հիվանդութիւններէց կամ ծերութեան հետեանքով (50 տարեկան հասակ ունեցողը) կենսաթոշակ ստանալու իրավունք ունի միայն այն դեպքում, չեթե վարձու աշխատանք ե կատարել 8 տարուց վոչ պակաս:

Այն աշխատավորը, վոր հաշմանդամ ե դարձել աշխատանքային հաշմութեան կամ սլոթֆեսիոնալ հիվանդութիւններէ հետեանքով, այսինքն՝ այնպիսի հիվանդութիւններէ, վորը տվլալ աշխատավորի աշխատանքի առանձնահատուկ բնույթի հետեանք ե, նա կենսաթոշակ ստանում ե առանց նկատի առնելու 8 տարվա վարձու աշխատանքի ստաժը, միայն այն պայմանով, չեթե հաշմանդամ ե դարձել վարձու աշխատանք կատարելու ժամանակ: Իսկ կենսաթոշակի չափը կախված ե նրանից, թե աշխատավորն ինչ չափով ե կորցրել իր աշխատունակութիւնն ու առաջվա աշխատանքով կամ մի վորեւե ուրիշ աշխատանքով զբաղվելու հնարավորութիւնը:

Բոլոր հաշմանդամները բաժանվում են 6 խմբի: Նաչած, թե տվլալ հաշմանդամը վոր խմբի մեջ ե մըտնում, ըստ այնմ ել վորոշվում ե կենսաթոշակի չափը:

Այսպէս՝ հաշմանդամութեան առաջին խմբին պատկանում են այն հաշմանդամները, վորոնք վոչ միայն ընդունակ չեն վորեւե վարձու աշխատանք կատարելու, այլև սովորական կենսական կարիքները բավարարելու համար ուրիշի ոգնութեան կարիք են զգում: Յերկրորդ խմբին պատկանում են այն հաշմանդամները, վորոնք թեև իրենք վորեւե աշխատանք կատարելու ընդունակ չեն, բայց ուրիշի խնամքի կարիք ել:

չեն դրոււմ: Հաշմանդամները յերրորդ խմբին են պատկանում ալն անձինք, ովքեր գոյութիւնը պահպանելու միջոցներ կարող են գտնել միայն պատահական և թեթեւ աշխատանքներից, բալց ստիպւած են ընդմիշտ հրաժարվել իրենց սովորական աշխատանքից (պրոֆեսիայից) և վոչ մի տեական աշխատանք տանելու ընդունակ չեն: Զորքորդ խմբին են պատկանում ալն հաշմանդամները, վորոնք կարող են շարունակել իրենց պրոֆեսիան, սակայն ավելի ցած աշխատունակութեամբ և կամ ստիպւած են փոխադրվել մի ուրիշ, ավելի ցած վորակ պահանջող աշխատանքի, վորի հետեանքով նրանց աշխատավարձը իջնում է 30—40%⁰-ով: Հաշմանդամների հինգերորդ խմբին են պատկանում նույն ալն անձինք, ովքեր պատկանում են 4-րդ խմբին, միայն թե նրանց աշխատավարձի իջեցումը կատարվում է 15—30%⁰-ից վոչ ավելի: 6-րդ խմբի մեջ են նրանք, ում աշխատավարձը հաշմանդամութեան հետեանքով իջել է 15%⁰-ից վոչ ավելի:

Ինչպես վերին ասացինք, նայած թե ավելի անձր վոր խմբին է պատկանում, ըստ այնմ էլ վորոշվում է ապգանձարկից տրվելիք կենսաթոշակի և նպաստի չափը, իսկ կենսաթոշակը տատանվում է լրիվ կենսաթոշակի $\frac{1}{10}$ -րդ մասից (6-րդ խմբի համար) մինչև լրիվ կենսաթոշակը (առաջին խմբի համար):

ԿԵՆՅԱՂԻ ԲԱՐԵԼԱՎՈՒՄ

ԿՈՌՊԵՐԱՑՈՒՄ

Կոռպերացման լենթարկելու աշխատանքն էլ Աշխատադատութեան համնաժողովի պարտականութիւնն:

ների մեջ և մտնում։ Հանձնաժողովն իրեն նպատակ
պիտի դնի 100 տոկոսով կոոպերացման լենթարկել
տվյալ ձեռնարկության մեջ աշխատողներին։ Դրա հա-
մար հանձնաժողովը պիտի կապ ստեղծի բանկոտպի
հետ և նրա միջոցով գեկուցում կազմակերպի կոոպե-
րացիայի նպատակների ու խնդիրների մասին։ Դրա-
նից հետո սկսվում և աշխատավորությանը կոոպերա-
տիվին անդամագրելու, անդամագրություններ տալու և
այլ գործնական աշխատանքները։ Հետագայում ել
Աշխատաշտպանության հանձնաժողովը կապ և պահում
կոոպերատիվի հետ և մասնակցում և խանութային
հանձնաժողովներին։ Աշխատաշտպանության հանձնա-
ժողովը հետևում և նաև, վոր կոոպերատիվի անդամ-
ները կանոնավոր մուծեն իրենց անդամավճարներն ու
փայլավճարները, չեթե այդ մուծումները կատարվում
են մաս-մաս։

ՎԱՐԿԱՎՈՐՈՒՄ

Կոոպերացման աշխատանքի հետ սերտ կապված և
և վարկավորման աշխատանքը։ Այդ ասպարիզում
հանձնաժողովի առաջ խոշոր աշխատանք և դրված։
Ինչպես չերկարատև, այնպես և կարճատև վարկավոր-
ման միջոցով նա հնարավորություն և տալիս իր ըն-
կերներին՝ բարելավել իրենց կենցաղը, գնել անհրա-
ժեշտ կտորեղենն ու կոշկեղենը։ Մյուս կողմից ան-
հրաժեշտ և հետևել, վոր վարկը չափից դուրս շատ
չլինի, վորպեսզի վարկի դիմաց աշխատավարձից ա-
մեն անգամ պահած գումարները նրա աշխատավար-
ձի վորոշ մասից ավելի չլինեն։ Թե չե պատահում և,
վոր վերցրած վարկն այնքան շատ և լինում, վոր ա-

մեն անգամ ստանալիք աշխատավարձն ամբողջապես պահվում է վարկի դիմաց: Դա, իհարկե, աշխատավորին թաղում է պարտքերի մեջ և նրա դրուժությունը թեթևացնելու փոխարեն ավելի լե վատացնում: Չափից ավելի վարկ վերցնելու առաջն առնելու համար պետք է.

1. Առաջուց կազմել վարկավորման ծրագիրը:

2. Խուսափել մի քանի հիմնարկութուններում վարկ ստանալուց:

3. Աշխատավորին տրվող վարկը սահմանափակել ախպիսի գումարով, վոր վարկի դիմաց պահվող գումարը, մյուս հնարավոր պահումների հետ, չերկշարաթյա կամ մի ամսվա ստանալիքի մեկ չերրորդից ավելի չլինի:

4. Հիսակել, վոր իր ժամանակին կանոնավոր կերպով մարեցվի պարտքը: Դա մի կողմից աշխատավորին հնարավորութուն կտա նոր վարկ վերցնելու, իսկ մյուս կողմից բանկոտպին հնարավորութուն կտա կազմակերպված ձևով բաշխել վարկավորման ֆոնդը:

Հանձնաժողովը կազմում է բոլոր վարկ ստացողների համապատասխան ցուցակը, վորի շնորհիվ էլ կարողանում է հետևել վարկն իր ժամանակին վերադարձնելուն և այլն:

Վարկավորման ամբողջ աշխատանքը տեխնիկապես կատարում է ինքը վարչութունը և վոչ թե գործարտեղիումը կամ Աշխատշտպանության հանձնաժողովը:

ՃԱՇԱՐԱՆՆԵՐԻ ՅԵՎ ՄԱՆԿԱԿԱՆ ՄՍՈՒՐՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ

Խոշոր ձեռնարկութիւններում, մանավանդ այն ձեռնարկութիւններում, վերոնք հեռու չեն քաղաքի կենտրոնից, Աշխատաւանութեան հանձնաժողովի անկիւնների մէջ են մտնում նաև ճաշարաններ (կամ նախաճաշիկի բուֆետներ) և մանկական մսուրներ կազմակերպելու աշխատանքները: Այդ աշխատանքը չափազանց բարդ և շատ ուժ ու աշխատանք և պահանջում: Իհարկե, ամենից առաջ ձեռնարկութեան մէջ ճաշարան կամ մանկական մսուր կազմակերպելու հարցը պիտի վճռվի գործարտեղկումում: Անհրաժեշտ և ամբողջ աշխատանքը կապել բանկոտպի հետ, վերը արդարեւ գործում մեծ ոգնութիւն կարող և ցույց տալ: Մսուրներ կազմակերպելիս պետք և համաձայնութեան գալ համապատասխան մարմինների, առ-բաժնի և այլնի հետ:

ՍԱՆԱՏՈՐԱ-ԿՈՒՐՈՐՏԱՅԻՆ ՈԳՆՈՒՅՑՈՒՆ

Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովների ամենալուրջ աշխատանքներից մեկն էլ այն է, վեր նա ոժտանդակի բանվորներին ու ծառայողներին՝ սանատորա-կուրորտային ոգնութիւն ստանալու: Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովը ակտիւ մասնակցութիւն և ցույց տալիս. հիվանդների ընտրութեան մէջ՝ հանգստի տուն, սանատորիա կամ կուրորտ ուղարկելու համար: Սանատորիաներն ու կու-

յորտները դեռևս չափազանց թանգ արժեն, դրա համար ել շատ քիչ բանվորներին ու ծառայողներին չի հաջողվում ողտվել ըժշկութեան այդ ձևից: Մանատորիա կամ կուրորտաքնալու ցանկութեւն ունեցողների թիվը միշտ ել շատ ավելի մեծ ե լինում այն տեղերի թվից, վոր հատկացվում ե տվյալ գործարանին կամ ֆաբրիկային: Դրա համար ել Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովի համար այնքան ել հեշտ չի լինում պետք լեղած թվով թեկնածուներ ընտրել սանատորիաներ կամ կուրորտներ ուղարկելու համար:

Ավելի լավ դրութեան մեջ ե հանգստի տների խընդիրը, վորովհետեւ մեզ մոտ հանգստյան տներ ավելի շատ կան ե ավելի եժան են նստում, քան թե ստանատորիաներն ու կուրորտները, սակայն այստեղ ել բոլոր ցանկացող բանվորներին չի հաջողվում տեղ ստանալ:

Աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովը ստիպված ե հանգստյան տուն գնալու ցանկութեւն ունեցողների մեջ ել ընտրութեւն կատարել:

Հանգստյան տուն ուղարկվում են միայն հշուծվածները, ե վոչ թե հիվանդները: Հանգստյան տները գործում են գլխավորապէս ամառը, դրա համար ել արձակուրդների ծրագիրը կազմելիս հարկավոր են կատի ունենալ, վոր հարմար ժամանակին պետք ե արձակուրդ տալ այն բանվորներին ու ծառայողներին, վորոնք պիտի հանգստի տուն ուղարկվեն:

Սովորաբար հանգստյան տուն ուղարկում են յուրաքանչյուր բանվորի կամ ծառայողի հերթական արձակուրդի ժամանակ: Հանգստյան տուն ուղարկելու համար ընտրութեւն կատարվում ե իր միութեան կամ միջմիութենական մարմինների հրահանգի համաձայն:

ԳՈՐԾԱՐՏՆԵՎ ԿՈՄՆԵՐԻՆ ԿԻՑ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՅՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ
ՀԱՆՁՆԱԾՈՂՈՎԻ ԿԱՆՈՆԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԵՐ

1. ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄՆ՝ ՈՒ ԿԱԶՄԸ

1. Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովը գործարտեղկումի մարմինն է:

2. Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովը կազմում է գործարտեղկումը՝ տվյալ ձեռնարկության կամ հիմնարկության ակտիվ բանվորներից ու ծառայողներից: Հանձնաժողովի նախագահը լինում է գործարտեղկումի անդամներից մեկը:

3. Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովներ կազմակերպվում են այն բոլոր ձեռնարկություններում ու հիմնարկություններում, վորտեղ կան գործարտեղկումներ: Այնտեղ, ուր գործարտեղկում չկա, աշխատաշտպանության աշխատանքը տանում է պրոֆիտգորը:

4. Հանձնաժողովի կազմը բաղկացած է լինում 3—7 մարդուց, նաչած բանվորների թվին և աշխատանքի պայմաններին: Հանձնաժողովի անդամների թիվը վորոշում է գործարտեղկումը:

2. ԱՆԵԼԻՔՆԵՐԸ

5. Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովի անելիքների մեջ են մտնում.

ա) Հեռակել, վոր ձեռնարկություններն ու հիմնարկությունները կյանքում կիրառեն Աշխատանքի Ու-

րենսգիրքը և աշխատանքի պաշտպանութիւն մասին չեղած ալն պարտադիր վորոշումները, վոր հրատարակում են Աշխտողկոմատը և Աշխատանքի բաժինները:

բ) Հետեւել, վոր իրականացվին աշխատանքի պաշտպանութիւնը վերաբերող ալն բոլոր կետերը, վոր մտնում են հավաքական պայմանագրի մեջ:

գ) Հետեւել, վոր ձեռնարկութիւն վարչութիւնն իրաւորժի աշխատանքի, տեխնիկական ու սանիտարական տեսչութիւնների բոլոր կարգադրութիւնները:

դ) Հետեւել, վոր նորմալ բանվորական որ կիրաւովի (չթույլատրել արտաժամյա աշխատանքներ) և տարեկան արձակուրդների հերթականութիւն պահպանվի:

է) Հետեւել, վոր կիրաւվին կանանց և անչափահասների աշխատանքին վերաբերող աշխատանքի պաշտպանութիւն բոլոր կանոնները (կրճատ բանվորական որ, արտաժամյա աշխատանքների արգելում և այլն):

զ) Հսկել աշխատանքի սանիտարա-առողջապահական պայմաններին ձեռնարկութիւն մեջ. (ողափոխութիւն պայմանները, լուսի և ատքութիւն բավարարինելը, մաքրութիւնը):

կ) Հետեւել, վոր ձեռնարկութիւն մեջ աշխատանքը անվտանգ լինի (պաշտար դժբախտ դեպքերի դեմ) և բոլոր դժբախտ դեպքերի մասին իր ժամանակին տեղեկութիւն տրվի միութիւնն ու աշխատանքի տեսչութիւնը:

ը) Հետեւել, վոր բանվորներն ու նրանց ընտանիքի անդամները իր ժամանակին բժշկական ամեն տեսակի ոգնութիւն ստանան (բուժարանային, հիվանդանոցային, տնային, դիսպանսերային և այլ բժշկութիւն):

թ) Ոժանդակել իր շրջանի բուժական հիմնարկությունների ձեռնարկած դիսպանսերացմանը:

ժ) Հետևել, վոր ձեռնարկության բանվորները պարբերաբար բժշկական քննության լինթարկվեն:

ի) Մասնակցել բուժական հիմնարկություններին կից գոլություն ունեցող աշխատանքի և կենցաղի առողջացման հանձնաժողովներին:

լ) Հետևել, վոր տվյալ ձեռնարկությանը կամ հիմնարկությանը սանատորիաներում ու կուրորտներում հատկացրած բոլոր մահճակալներն ոգտագործվեն իր ժամանակին:

խ) Բուժարանի հետ միասին հերթ սահմանել հանգստի տներն ուղարկելու համար և հետևել, վոր իր ժամանակին ոգտագործվեն հանգստյան տներում հատկացրած բոլոր տեղերը:

ծ) Ոժանդակել բանվորներին՝ ոգտագործելու իրենց սոցապահովագրական իրավունքները (հիվանդության, հղիության, նորածնին կերակրելու և խնամելու և այլ դեպքերում):

կ) Մասնակցել ապահովագրական գանձարկղին կից պատգամավորական ժողովներին:

հ) Հետևել, վոր ձեռնարկությունը կամ հիմնարկությունը իր ժամանակին ապգանձարկղ մուծի իրենից հասանելիք տոկոսներն ու մուծումները:

ձ) Ոժանդակել աշխատանքի տեսչությանն ու ԳկՀին, լիր նրանք հետազոտում են, թե տվյալ ձեռնարկության կամ հիմնարկության մեջ ինչպես և դրված աշխատանքի պաշտպանության գործը:

դ) Մասնակցել ալն պայմանագրերի մշակմանը, վորոնք վերաբերում են ձեռնարկության մեջ կառույց-

ման ու վերանորոգման աշխատանքներ կատարելուն, վորոնց նպատակն է բարելավել ձեռնարկության սահմանափակումները:

ճ) Հսկել ձեռնարկությանը կից չեղած բնակարան-հանրակացարանների դրությանը, միջոցներ ձեռք առնել բնակարանային պայմանները բարելավելու և ձեռնարկության կամ հիմնարկության բանվորների ու ծառայողների պահանջները բավարարելու համար:

մ) Մասնակցել այն նիստերին, խորհրդակցություններին և կոնֆերենցիաներին, վոր հրավիրում են արհեստակցական ու պիտական մարմինները՝ աշխատանքի պաշտպանության, բժշկական ոգնության, սոցիալական ապահովագրության և այլ հարցերի շուրջը:

յ) Կուլտ-կրթական հանձնաժողովի հետ միասին կազմակերպել դասախոսություններ, դրուցներ և եքսկուրսիաներ՝ աշխատանքի պաշտպանության, սահմանափակումների լուսավորության և սոցիալական ապահովագրության շուրջը:

3. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱԶՄԸ

6. Իր առորչա աշխատանքի ընթացքում Աշխատաշտպանության հանձնաժողովը անմիջականորեն չինթարկվում է գործարտեղկումին, իր գործունեության ընթացքում չեկնում է աշխատանքի պաշտպանության մասին չեղած որոշումները: Երբ ու ալդ ասպարիզում չեղած Աշխատաշտպանության վորոշումները և դեկավարվում է միության և ՀԱՄԿԽ-ի ցուցմունքներով ու հրահանգներով: Հանձնաժողովն իր բոլոր առաջարկություններն ու ցուցմունքները անց է կացնում գործարտեղկումի միջոցով:

7. Յերբ Աշխատանքի պաշտպանության հանձնա-
ժողովը զանցառություններ և նկատում աշխատանքի
պաշտպանության ասպարիզում և այդ դանցառու-
թյուններն իր ուժերով վերացնել չի հաջողվում, ան-
միջապես գործարտեղկումի վիճոցով այդ մասին տեղե-
կություն և տալիս ինչպես միությանը, այնպես ել
աշխատանքի տեսչին:

8. Աշխատանքի պաշտպանության ասպարիզում ու-
նեցած բոլոր պարտականությունները առավել չափով
նպատակահարմար ձևով իրականացնելու նպատակով
Աշխատաշտպանության հանձնաժողովն իր աշխատան-
քը բաժանում և իր անդամների միջև՝ յուրաքանչյու-
րին պարտավորեցնելով հսկել աշխատանքի պաշտ-
պանության այս կամ այն խնդրին:

9. Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովը
պարբերաբար ժողովներ և ունենում ամիսը յերկու
անգամից մոչ պակաս: Ժողովները հրավիրվում են
բանվորական ժամանակից դուրս չեղած ժամերին: Ա-
ռանձնապես կարևոր խնդիրներ լուծելիս կարելի չե
հրավիրել վարչության ներկայացուցիչներին, աշխա-
տանքի տեսչին և այլն: Ժողովի որվա և ժամի մասին
նախորոք պետք և հայտնել բանվորներին: Հանձնա-
ժողովի վորոշումներն արձանագրվում են և արձանա-
գրությունները վավերացնում և գործարտեղկումը:

10. Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովն
իր համար ապարատ չի ստեղծում, այլ ոգտվում և
գործարտեղկումի ապարատից:

4. ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

11. Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովն
իր աշխատանքների մասին հաշիվ և տալիս գործար-

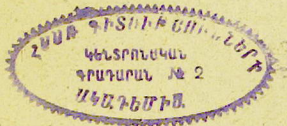
տեղեկումին: Աշխատանքի պաշտպանութիւն աշխատանքներին մասին գործարտեղկումը պարզեցնելու զեկուցումն և տալիս բանվորներին ու ծառայողներին պատգամավորական ու ընդհանուր ժողովներին:

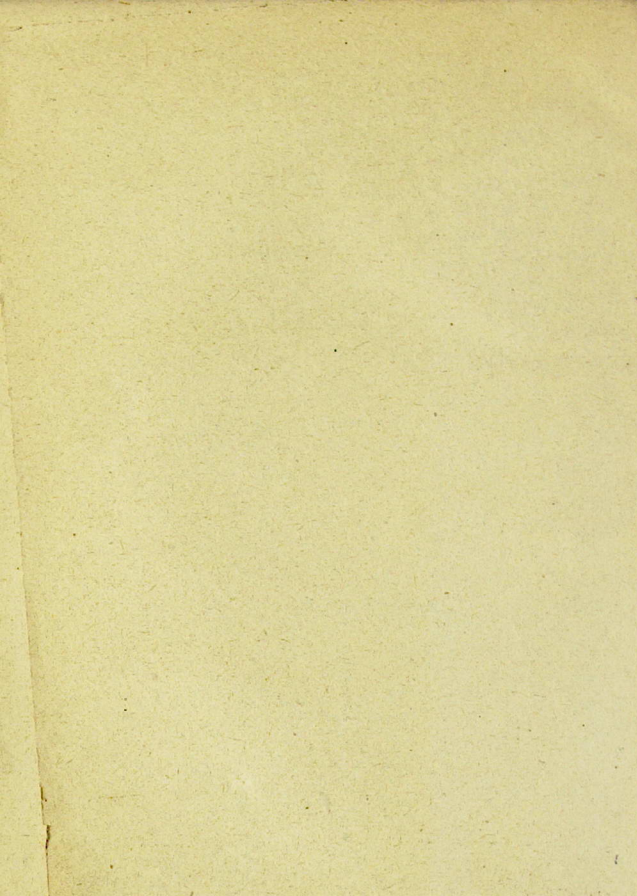
12. Աշխատանքի պաշտպանութիւն հանձնաժողովը հաշվետվութիւն և կազմում իր կատարած աշխատանքի մասին, վերը գործարտեղկումն ընդհանուր հաշվետվութիւն կարգով ներկայացնում և միութիւն վարչութիւնը, իսկ պատճենը աշխատանքի տեսչին:

ՀԱՄԿԽ-ի քարտուղար՝ Ա. ԴՈՎԱՆՈՎ:

ՀԱՄԿԽ-ի նախագահութիւն տնօրէն, կազմրածին վարիչ՝ Գ. ՄԵԼՆԻՉԱՆՍԿԻ:

Հաստատված և ՀԱՄԿԽ-ի նախագ. կողմից—«Труд» № 91, 23/IV—25 թ.





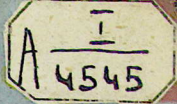
ԳԱԱ Հիմնարար Գիտ. Գրադ.



FL0039670

164)
2)
А. Рублев

КОМИССИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА



Госиздат ССР Арменин
Эривань, 1930.

ԳԻՆԸ 13 ԿՈՊ. Թ (2 1/2 ժ.)