

22673

Հայաստանի բոլոր յերկրներ, գիտցե՛ք

Пролетарии всех стран, соединяйтесь!

ՏՈՒՅԺԵՐԻ
Ա Ղ Յ Ո Ի Ս Ա Կ



ТАБЕЛЬ ВЗЫСКАНИЙ

331

Տ-91

ՀԵՆՐԵԱԿԱՆ

1937

24 AUG 2013

05 JAN 2010
05 FEB 2010

331
8-91

ՏՈՒՅԺԵՐԻ ԱՂՅՈՒ-
ՍԱԿ

1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲԱԺԻՆ

Աշխատանքի կարգադատահոսթյունը կայանում է նրանում, վորպեսզի աշխատողը, վորպես ԽՍՀՄ սոցիալիստական շինարարության մասնակից, ճշտությամբ և բարեխղճորեն կատարի իր վրա դրված հովաքական և աշխատանքային պայմանագրերով, նաև ներքին կարգադատության կանոններով նախատեսված բոլոր պարտականությունները:

1) Կատարելով իր պարտականությունները, աշխատողն իրավունք ունի մտցնել աշխատանքի բարելավման և ապրիոնալիզացիայի, արտադրանքը բարձրացնելու, վորակի լավացման, արտադրանքի եծանացման և այլ պողջադրանքներ, վարչության կողմից քննելու համար:

4300
39



Ձ) Վարչութիւնը պարտավոր է ձեռք առնել բոլոր այն միջոցները, վորոնք կապահովեն:

ա) աշխատողներէ կողմից կազմակերպվելիք սոցիալիստական մեթոդներէ և աշխատանքի ձեւերի զորգացման ու ամբողջական համար ավելի բարենպաստ պայմաններ ստեղծելը. (ստախանովական շարժում, սոցիալիստական մրցում, հարվածայինութիւն, միջանցիկ բրիգադաներ և այլն):

բ) վարչութիւն կողմից ընդունված գյուտարարութիւնների և արտադրական խորհրդակցութիւնների, առանձին աշխատողներէ և նրանց խմբերի ոգտակար առաջարկների իր ժամանակին, և պլանային կարգով ոգտադործումը:

գ) ամբողջ ձեռնարկի և նրա առանձին մասերի նորմալ ընթացքը և քանակական ու հատկապէս վորակական ամենից լավ ցուցանիշների հասնելը:

դ) աշխատանքի և կենցաղի ավելի լավ և ավելի առողջ պայմաններ:

3) Աշխատանքի կարգապահութիւն պահպանումը և նրա խախտումների դեմ

պայքարելու միջոցներ ձեռք առնելու պատասխանատվութիւնը զբվում է վարչութիւն վրա, վորը պարտավոր է կիրառել բոլոր անհրաժեշտ միջոցները միանձնյա դեկավութիւնի կարգով:

Տույժերի աղյուսակով սահմանված տույժեր տալու իրավունքը տրվում է՝ դարձարանի դիրեկտորին և նրա տեղակալին, ըին, գլխավոր ճարտարապետին, ցեխերի պետերին և բաժինների ղեկավարներին, իսկ հերթային վարպետներին իրավունք է տրվում՝ աշխատողների կողմից աշխատանքային կարգապահութիւնը խախտելու դեպքում, թույլ չտալ նրանց աշխատելու և հետագայում ներկայացնել ցեխի պետին ըստ տույժերի աղյուսակի տույժ տալու համար: Մնացած դեպքերում, հերթային վարպետները խախտումները ներկայացնում են ցեխի պետին տույժ տալու համար:

4) Աշխատանքային կարգապահութիւնը խախտելու համար, աշխատողների վրա զբվում են հետեւյալ տույժերը:

ա) Նկատողութիւն, հայտարարելով ձեռնարկում, ցեխում կամ բաժնում և հայտ

նելով այդ մասին ցեխկոմին կամ գործարկոմին, նշանակելով աշխատողի փաստաթղթերի մեջ (անձնական քարտում, հեռացման տեղեկանքում, հաշվեգրքում և այլն)։

բ) Պրոֆ. կազմակերպության համաձայնությունը՝ արտադրական ընկերական դատարանների միջոցով պատասխանատվության յենթարկելը կամ թե չե խիստ նկատողություն, նախազգուշացումով, հայտարարելով այդ մասին գործարանում, հայտնելով գործարկոմին և նշանակելով աշխատողի փաստաթղթերի մեջ։

գ) Աշխատանքային կարգապահության սխտեմաթիկ կամ չարաժիտ խախտման դեպքում — հեռացում, իբրեւ արտադրությունը կազմալուծողների, առանց նախազգուշացման և առանց լուծարքային նպատակաւ և զրկելով արդյունաբերական ձեռնարկում և արանապորտում աշխատելու իրավունքից 6 ամսով ընթացքում, իսկ տվյալ հիմնարկում մեկ փարվա ընթացքում։

5) Աշխատանքի կարգապահության չարաժիտ խախտման դեպքում, աշխատողը պետք է յենթարկվի քրեական պատասխանատվության, փողովորդական դատարանի միջոցով պատասխանատվության յենթարկելու։

նախապես, փողովորդական դատարանի աշխատանքային սեսիայում։

Այդ դեպքում վարչությունը իրավասու յե չսպասելով դատարանի վճռին, հեռացնել աշխատողին աշխատանքից կամ ժամանակավորապես թույլ չտալ աշխատելու։

6) Աշխատանքի կարգապահության խախտման ներգործման միջոցները, վորոնք կերտվում են պրոֆ. իությունների, բանվորական կոլեկտիվների և մասնավորապես արտադրական ընկերական դատարանների կողմից, սահմանվում և անց են կացվում կյանքում, իրենց կողմից վորոշված կարգով։

7) Վարչության կողմից տույժերը դրվում են հաշվի առնելով՝ խախտման մեջ աշխատողի ունեցած աստիճանը, դրանից առաջացած հետևանքները, նախկին խախտումները և այլն։

8) Տույժի չափի ընտրություն ժամանակ, վարչությունը իրավասու յե գործադրել արտադրական ընկերական դատարանների կամ փողովորդական դատարանի միջոցով պատասխանատվության յենթարկելու։

իրավունքը, ինչպես աշխատանքային կարգադրահոսթյան միանգամվա կուպիտ խախտման դեպքում, վորը առաջ է բերել կամ կարող եր առաջ բերել աշխատանքի նորմալ ընթացքի խանգարում (վորի թվում չարամիտ պրոգուլի կամ աշխատանքի նորմալ ընթացքը խանգարող պրոգուլի) նույնպես և կրկնակի կամ սխտեմատիկ (3 անգամից ավելի) փոքր խախտումների դեպքում:

9) Մինչ և տույժը դնելը աշխատողից պետք է պահանջվի դրավոր կամ բանավոր բացատրություն: 3 որվա ընթացքում բացատրություն չստանալու դեպքում վարչությունն իրավունք ունի տույժ դնելու:

10) Կրկնակի և սխտեմատիկ խախտումների տույժերի չափը վորոշելիս, հաշվի չեն առնվում բոլոր այն աբարքները, վորոնց համար աշխատողի վրա դրված է յեղել տույժ վերջին 12 ամսվա ընթացքում:

Ուշացումների հաշվառման դեպքում այդ ժամկետը կրճատվում է մինչև մեկ ամիս. բայց և այնպես մի քանի ամսվա ընթացքում ուշացումների կրկնության դեպքում,

քում, նոր ուշացումը վարչությանն իրավունք է տալիս ընտրելու տույժի ցանկացած միջոցը:

11) Տույժը դրվում է արարքը նայտնաբերելու որից հետո վոչ ուշ քան 15 որվա ընթացքում. այդ ժամկետից հետո, տույժ դնել չի թույլատրվում:

12) Վարչության կողմից դրված տույժը աշխատողը կարող է բողոքարկել գնահատու կոնֆլիկտային հանձնաժողովին կամ ժողդատարան, վոչ ուշ քան 14 որվա ընթացքում նկատողությունը հայտնելու որից հետո, իսկ հեռացումը գնահատու կոնֆլիկտային հանձնաժողովին:

Գնահատու կոնֆլիկտային հանձնաժողովում համաձայնության չգալու դեպքում, հարցը կարող է հանձնվել ժողդատարանի ըննությանը:

13) Պրոգուլի և ուշացման համար տույժ դրվում է միայն այն դեպքում, յերբ նրանց պատճառները կճանաչվեն վոչ հարգելի:

Պրոգուլի և ուշացման հարգելի պատճառներ համարվում են.

ա) Աշխատողի հիվանդությունը կամ ընտանիքի անդամներից մեկին ու մեկի լուրջ հիվանդությունը կամ ել թե չե աշխատողի ընտանիքի անդամի մահը, վորոնք պահանջում են նրա ներկա լինելը և յեթե այդ դեպքում չեն, կարելի աշխատակցին փոխադրել աշխատանքով:

բ) Կորանտինը

գ) Տարերային աղետը (հրդեհ, հեղեղ և այլն)

դ) Աշխատողի կողմից որենքով սահմանված դեպքում իր ջաղաքացիական և հասարակական պարտականությունների կատարումը:

յ) Դատարանի կամ վարչական մարմինների կողմից կանչվելը:

զ) Հեղեղման, ձնաբոսքի, գնացքների խորտակման և այլնի հետևանքով յեթեվեկության ընդհատումը կամ դանդաղեցումը:

14. Անկախ առևտրի գնելուց, վարչությունը իրավունք ունի որենքով նախատեսված դեպքերում և չափով՝

ա) Գանձել աշխատանքային կարգապահության խախտման հետևանքով պատ-

ճառած վնասները:

բ) Չվճարել աշխատողին պարգուլի կամ ուղացած ժամանակամիջոցի աշխատավարձը:

գ) Չվճարել աշխատողին աշխատավարձ պարագուրդի, խոտան արտադրանքի, կամ անպետք նյութերի ու կերավածքների մշակման ժամանակ, յեթե այդ մասին աշխատողն իր ժամանակին չի հայտնել վարչությանը:

15. Վարչկազմի կողմից տույժեր դնելու իրավունքը չոգտագործելը կամ հայտնաբերված խախտումների մասին բարձր կանգնած անձին չհայտնելը, կնայվի իբրեւ աշխատանքի կարգապահության խախտման ջարդելու և տույժ դնելու հետևանք կառաջացնի:

16. Հարբած վիճակում գտնվող աշխատողները, կամ իրենց վարքով աշխատանքի նորմալ ընթացքը խանգարողները (ծեծ, արիկայական արարք, վարչության ներկայացուցիչների վիրավորանք և այլն) անկախ տույժ ստանալուց և դատական պատասխանատվության յենթադրվելուց, յենթակա յեն

անմիջական հեռացման և այդ պատճառով բաց թողնված ժամանակը համարվում է պրոգնոզ:

17. Դրված տույժերի գրանցման համար տարվում է մատյան և ըստի այդ արվում են նշումներ, տույժի յննթարկված աշխատողների փաստաթղթերի մեջ:

18. Աշխատանքի կարգապահության խախտման համար աշխատողին հեռացնելիս, այդ մասին անպատճառ արվում է նշում նրա փաստաթղթերի մեջ: (Հեռացման տեղեկանք, հաշվեգրքույկ):

19. Այս տույժերի աղյուսակը չի տալու թածվում այն աշխատողների վրա, վորոնց վրա տույժ է դրվում հատուկորենքով նախատեսված կարգով և հատկապես այն աշխատողների վրա, վորոնք իրենց կողմից թույլ տրված խախտումների համար, պատասխանատվություն են կրում ստորադասության կարգով: (Կոմիտեի գերեկտորը, նրա տեղակալները, գլխավոր ճարտարապետը, նրա տեղակալը, ցեխի պետը, բաժնի պետ)

Ստորադասության կարգով դրվելիք

կարգապահական տույժեր հանդիսանում են
ա) Հանդիմանությունը.

բ) Նկատողությունը.

գ) Վոչ ավել քան մեկ տարի ժամանակով ցածր պաշտոնի իջեցնելը և

դ) Պաշտոնից հեռացնելը:

Ստորադասության կարգով տույժեր դրվում են այն անձի կողմից, վորից կախված է տվյալ աշխատողին պաշտոնի նշանակելը կամ ստորադասության գծով բարձր կանգնած անձերի և կազմակերպությունների կողմից:

Մինչև ստորադասության կարգով տույժեր դնելը, անհրաժեշտ է պահանջել բացատրություն պատասխանատվության կանչված անձից:

Ստորադասության կարգով տույժ դնելու վորոշումը անմիջապես հայտնվում է այն անձին, վորի վրա դրված է տույժը և հայտարարվում է գործարանում:

Տույժը յերկու շաբաթվա ընթացքում կարող է բողոքարկվել տույժը դնող անձի նկատմամբ, անմիջականորեն բարձր կանգնած պետին կամ կազմակերպությանը:

Բողոքի նկատմամբ ընդունված վորոշումը վերջնական է և կարող է վերանայվել միայն բարձր կանգնած կազմակերպության ներքին կողմից հսկողութան կարգով:

2. ԱՇԽԱՏԱՆԲԱՅԻՆ ԿԱՐԳԱՊԱՀՈՒԹՅԱՆ ԽԱՆՏՈՒՄՆԵՐԻ ՑԵՎ ՏՈՒՅԺԵՐԻ ՉԱՓԵՐԻ ՏՈՒՑԱԿ

1. Արտադրության և աշխատանքի պայմանները հարկ չեղած կարգով կարգավորելու վերաբերյալ վարչառեխնիկական անձնակազմի պարտականությունների խախտումները:

ա) Անժամանակից, անուշադիր կամ անփուլթ վերաբերմունք դեպի ստախանովականների, հարվածայինների և այն առձանց աշխատանքներին, վորոնք մասնակցում են սոցիալիստական ժրջմանը և աշխատանքի սոցիալիստական կազմակերպման այլ ձևվերին, բանվորական կուլեկտիվներին և առանձին բանվորներին իրենց աշխատանքներում ոժանդակություն ցույց չտալը, ձեռք բերված արդյունքների ոգտագործման յեմվածքացման համար միջոցներ ձեռք չառնել:

լը, կամ բանվորական ինքնագործունեության հետագա զարգացմանը չօժանդակելը. նկատառվելու, պաշտոնից իջեցում, հեռացում, քեռակամ պատասխանատվության յեմբարկում:

բ) Անժամանակից, անուշադիր կամ անփուլթ վերաբերմունք առանձին աշխատողների, նրանց իմբակները և արտադրական խորհրդակցությունների առաջարկներին և գյուտներին, առաջարկներին և գյուտների մշակման գործում նրանց ոգնություն ցույց չտալը, ոգտակար առարկաները և գյուտները առաջ տանելու և ոգտագործելու համար միջոցներ ձեռք չառնելը.— քեռակամ պատասխանատվության յեմբարկում:

գ) Աշխատանքի աննորմալ պայմանները վերացնելու համար միջոցներ ձեռք չառնելը, մեքենաների, դադագանների և նախապահպանական հարմարանքների սարքավորվածություն մրա վոչ լրիվ հսկողություն ունենալը, արտագոտստը և նախապահպանական հարմարանքները իր ժամանակին չտալը.— նկատառվելու, պաշտոնից իջեցում, հեռացում, քեռակամ պատասխանատվության յեմբարկում:

դ) Աշխատողներին աշխատանքի մեջ նյութերով և գործիքներով իր Ժամանակին չմատակարարելը, առանց հարգելի պատճառի չսարքավորված մեքենայի վրա աշխատանքի նշանակվելը, նրա վերանորոգման համար միջոցներ ձեռք չառնելը, աշխատողներին առանց հարգելի պատճառի անվորակ գործիքներով, մասերով, հարմարանքներով և նյութերով մատակարարելը, խոտանի արտադրանքը և նյութերի փչացումը կանխելու համար միջոցներ ձեռք չառնելը.— Նկատագրություն, պատճառներից իջեցում, հեռացում, ֆեեկան պատասխանատվություն յնքաբեկում:

յ) Աշխատանքի պայմանների անվերջացում, ապահովման և դժբախտ դեպքերի վերացման համար միջոցներ ձեռք չառնելը.— ֆեեկան պատասխանատվություն յնքաբեկում:

զ) Ձեռնարկության բոլոր աշխատողների աշխատանքի ռացիոնալ ոգտագործման, նրանց վորակի բարձրացման և ավելի բարձր վորակի աշխատանք կատարելու, առաջ քաշելու համար միջոցներ ձեռք չառնելը.— Նկատագրություն, պաշտոնից իջեցում,

հեռացում, քրեական պատասխանատվության յնքաբեկում:

ե) Աշխատողի վոչ ճիշտ ոգտագործումը (վոչ ըստ մասնագիտության և այնպիսի աշխատանքների վրա, վորոնք կարող են կատարվել ավելի ցած վորակ ունեցող աշխատողների կողմից).— Նկատագրություն, պաշտոնից իջեցում, հեռացում և քրեական պատասխանատվության յնքաբեկում:

զ) Պլանով սահմանված պահանջից ավել աշխատողներ հավաքելը (բացի այն դեպքերից, յերբ դա տեղի յ ունեցել պլանի գերակատարումով (քանվորական ուժի կուտակումը և բարձր չափերի հասնող ավելցուկ պահելը).— Նկատագրություն, պաշտոնից իջեցում, հեռացում, քրեական պատասխանատվության յնքաբեկում:

թ) Բանվորներին և ճարտարագետ տեխնիկական անձնակազմին հերթից-հերթ տանելը (գրավելը).— Նկատագրություն, պաշտոնից իջեցում, հեռացում, քրեական պատասխանատվության յնքաբեկում:

ժ) Աշխատանքի վարձատրման նորմաների խախտումը, վոչ ճիշտ տարիֆիկացիա

յի յենթարկելը. — նկատողութիւն, պատճառներ
իջեցում, հեռացում, քեռեկան պատճառաբան
ութիւնքն յենթարկում:

Ի) Թույլ չարված արտաժամյա աշխո
տանքներ կատարելու և ապրիւնի կերպով
բանվարական որը յերկարացնելու համար
կարգադրութիւն տալը. — քեռեկան պատճա
ռաբանութիւնքն յենթարկում:

Յ. ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ԺԱՄԱՆԱԿԻ ՈՎՏԱՆ- ԳՈՐԾՄԱՆ ԿԱՆՈՆՆԵՐԻ ԽԱՐՑՈՒՄ- ՆԵՐ

ա) Իր ժամանակին աշխատանքի չանց
նելը և ուշացումը, անգործ ման գալը, կողմ-
նակի գործերով զբաղվելը, ա՛յլ աշխատողնե
րին աշխատանքից կտրելը. — նկատողութիւն,
խիտ նկատողութիւն, կամ արտադրական բն
կերական դատարանի միջոցով պատճառաբան
ութիւնքն յենթարկում, հեռացում:

բ) Պրոգնոզը և աշխատանքի ժամերին
քնելը. — հեռացում:

գ) Աշխատանքից ինքնակամ բացակա-
յելը, ժամանակից շուտ գնալը, իր ժամա-
նակին աշխատանքի չվերադառնալը. — նկատ

ողողութիւն, խիտ նկատողութիւն կամ
արտադրական-ընկերական դատարանի մի-
ջոցով պատճառաբանութիւնքն յենթարկում,
հեռացում:

դ) Առանց վարչութիւն թույլութեա-
լիւն և վոչ ձեռնարկի կտրիքների համար
աշխատանքներ կատարելը. — խիտ նկատո-
ղութիւն կամ արտադրական-ընկերական
դատարանի միջոցով պատճառաբանութեա-
լիւնքն յենթարկում, հեռացում:

յ) Թերթերի և այլ գրականութեան
ընթերցումը, անգամ ըստ մասնագիտու-
թիւն, յիթե այդպիսի ընթերցումը չի մըտ-
նում աշխատողի ուղղակի պարտականութիւն
ներին միջ: Աշխատանքի ժամերին կողմնակի խո
սակցութեամբ զբաղվելը. — նկատողութիւն,
խիտ նկատողութիւն կամ արտադրական
ընկերական դատարանի միջոցով պատճա-
ռաբանութիւնքն յենթարկում:

զ) Հաճախորդների ընդունելու համար
սահմանված կարգի չպահպանումը, կողքի և
անուշադիր վերաբերմունքը նրանց հետ, գոր
ծով չկանչված առանձին անձանց նախապատ
վութիւնքն տալը և խնամիրութիւն կարգով ծա

ռայություններ մատուցելը.— Գկացողութիւնն խիստ ցնցողութիւնն էր, կամ արտաքինական ընկերական դատարանի միջոցով պատասխանատուութեան յենթարկուած, հեռացում:

4. ԱՇԽԱՏԱՆԻ ՆՈՐՄԱԼ ԸՆԹԱՑԲԸ ԱՊԱՀՈՎՈՂ ԿԱՆՈՆՆԵՐԻ ԽԱՍՏՈՒՄ-ՆԵՐ

ա) Հարձած դրութեամբ աշխատանքի գալը, վոգելից խմելքներ բերելը և խմելը, կովելը, աշխատանքի ժամերին կամ բանվորական շինքով ապարտ խաղերով զբաղվելը.— խիստ ցնցողութիւնն էր, կամ արտաքինական ընկերական դատարանի միջոցով պատասխանատուութեան յենթարկուած, հեռացում:

բ) Ինքնակամ իրեն ուրիշ աշխատակցով փոխարինելը, կողմնակի մարդկանց համար սուտքը արգելած շինքերը կողմնակի մարդ թողնելը կամ իր հետ բերելը.— հեռացում:

գ) Վարչութեան որինական կարգադրութիւնների չկատարելը, վարչութեան կարգադրութիւնները կատարելուց դիմում

բաժնի վերադառնալը, որինքով կամ պայմանագրով նախատեսուած աշխատանքը, վորոնց թիւով արտաժամյա կամ գիշերային, կատարելուց հրաժարվելը.— հեռացում:

դ) Որինքով նախատեսուած, մի ամսից վոն աւել ժամանակով, ժամանակավոր աշխատանքի փոխադրելուց հրաժարվելը.— ցնցողութիւնն էր, խիստ ցնցողութիւնն էր, կամ արտաքինական ընկերական դատարանի միջոցով պատասխանատուութեան յենթարկուած, հեռացում:

յե) Ժամանակին աշխատանքի գալու և աշխատանքից դնալու, աշխատանքը կատարելու կարգին, նրա ինտենսիվութեան և բարեխիղճ կերպով կատարելու հսկողութեան հաշվեհաճման կանոնների չկատարումը.— ցնցողութիւնն էր, խիստ ցնցողութիւնն էր, կամ արտաքինական ընկերական դատարանի միջոցով պատասխանատուութեան յենթարկուած, հեռացում:

զ) Սպանալիքները, գործողութեամբ և խոտքով վերադարձնել հասցնելը, ինչպէս վարչական կազմի կողմից, նույնպէս և ընդ-

հակառակը. — Եկատուություն, խիստ ցածրություն, կամ տրտման հետքեր միջոցով պատասխանատվության յեմբարկում, հեռացում:

ե) Աշխատանքի խտացման և արագության թյուրմեծությունների բարձրացման միջոցառումներին դիմադրելը, հաշվեցույցների կեղծելը, խրատականության պատելը և պլանկանների բարձրացնելը, շահաբերների փոփոխումը և այլն. — հեռացում, փրկում պատասխանատվության յեմբարկում:

զ) Մասնակցների արագության իջեցնելը. — ցածրություն, հեռացում, փրկում պատասխանատվության յեմբարկում:

թ) Իր բանվորական տեղը անմաքուր վիճակում պահելը, հատկին բամբակ և ուղեքներ թափելը (կաշիչկաններ, կտրուկածքներ, ուղեքներ, մանվածք և այլն) — ցածրություն, խիստ ցածրություն, տրտման հետքեր միջոցով պատասխանատվության յեմբարկում, հեռացում:

ժ) Խտացված մասերում մեքենաները ինքնակամ կանգնեցնելը. — ցածրություն, խիստ ցածրություն, կամ տրտման հետքեր միջոցով պատասխանատվության յեմբարկում:

կերական դատարանի միջոցով պատասխանատվության յեմբարկում, հեռացում, փրկում պատասխանատվության յեմբարկում:

5. ԱՌՈՂՋԱՊԱՀԱԿԱՆ — ԳԻԳԻԵՆԱՅԻ ՅԵՎ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ ԿԱՆՈՆՆԵՐԻ ԽԱՍՏՈՒՄՆԵՐ

ա) Առաջացած դժբախտ դեպքերի կամ աշխատողների կյանքին սպառնացող վտանգի ու աշխատանքի անորոշման ընթացքի մասին վարչությանը հայտնելը. — ցածրություն, հեռացում, փրկում պատասխանատվության յեմբարկում:

բ) Անվտանգության տեխնիկայի և արդյունաբերական առողջապահության ու գիգիենայի կանոնների խախտումը, տրված արտ. հազուսուր և նախապահ. չափերի հարմարանքները չորհրդագրվելը. — ցածրություն, հեռացում:

գ) Մեքենաների, հարմարանքների, գործիքների մասնիկների և նյութերի հետ վարվելու կանոնների չորհրդագրվելը և նախապահ. չափերի միջոցներ ձեռք չառնելը. — մեքենա-

ներն ու դադպահներն ինքնակամ աշխատանքի թողնելը, աշխատանքի ժամանակ նրանց ժաքելը, փոկերը, պարանոցները և այլն ինքնակամ հանելն ու անցկացնելը.— նկատառություն, հեռացում:

դ) Մեքենաներն ու վառարանները աշխատանքի թողնելուց կամ կանգնեցնելուց առաջ սահմանված ազդանշաններ չտալը.— նկատառություն, հեռացում:

յե) Հակահրդեհային կանոնների չափապահումը, կրակի հետ անփույթ վերաբերվելը, ծխելը, այրվող գործիքներ և թեթեւ այրվող նյութեր ներս բերելը (այնպիսի տեղեր, վորտեղ արգելված են այդպիսիք)— հեռացում, ֆեռելիս պատշաճապահումը յեմքառելում:

6. ԶԵՆՈՒՄԿՈՒԹՅԱՆ ՍԵՒԱՅԱՆԲԻ ԿԱՄ ԳՈՒՅԲԻ ՀԱՆԴԵՊ ԱՆԽՆԱՄ ՎԵ- ՐԱԲԵՐՄՈՒՆԲ

ա) Առանց հարգելի պատճառի հանձնարարված աշխատանքը և արադրանքի նորմաների չկատարումը, բանվորական տե-

ղի, մեքենաների և հարմարանքների խնամքի կանոնների խախտումը, նրանց վիճակի վրա վոչ բավարար հսկողութիւն ունենալը.— նկատառություն, խիստ նկատառություն, կամ արատառական բնկերական դատարանի միջոցով պատշաճապահումը յեմքառելում, հեռացում:

բ) Առանց հարգելի պատճառների խոտան պատրաստելը և նրա համար սահմանված տոկոսի բարձրացումը.— նկատառություն, խիստ նկատառություն, կամ արատառական բնկերական դատարանի միջոցով պատշաճապահումը յեմքառելում, հեռացում: Դիտավորյալ կերպով խոտան պատրաստելը.— ֆեռելիս պատշաճապահումը յեմքառելում:

գ) Գործիքները, հարմարանքները, նյութերը, փաստաթղթերը կամ գործին վերաբերող թղթերը կորցնելը, կամ առանց վարչութիւնի թույլտվութիւնի ուրիշին հանձնելը կամ իր հետ տանելը.— նկատառություն, խիստ նկատառություն, կամ արատառական բնկերական դատարանի միջոցով պատշաճապահումը յեմքառելում, հեռացում:

դ) Մեքենայի անվորակ վերանորո-

գուժը կամ վերանորոգման ձգձգում.—նկատ-
ողություն, հեռացում, ֆեեական պատաս-
խանատվություն յեմքարհում:

յ) Մեքենաների, հարմարանքների,
մասնիկների և այլ գույքի փչացումը,—նկա-
տողություն, խիստ նկատողություն, կամ ար-
տադրական ընկերական դատարանի միջոցով
պատասխանատվություն յեմքարհում, հեռա-
ցում, ֆեեական պատասխանատվության յեմ-
քարհում, դիտավորյալ կերպով փչացնելու
դեպքում—ֆեեական պատասխանատվություն
յեմքարհում:

զ) Առանց լվարչությանը նախադու-
շացնելու աշխատանքի մեջ բացահայտորեն
անպետք նյութեր, կիսաֆարրիկատ և մաս-
նիկներ սշակելը կամ ոգտագործելը.—նկա-
տողություն, խիստ նկատողություն, կամ ար-
տադրական ընկերական դատարանի միջոցով
պատասխանատվություն յեմքարհում, հեռա-
ցում, ֆեեական պատասխանատվության յեմ-
քարհում:

հ) Արտադրանքի, պարագուրդի, խո-
տանի սխալ հաշվառումը, աշխատավարձի
սխալ հաշվակցումը.—խիստ նկատողություն:

հեռացում, ֆեեական պատասխանատվության
յեմքարհում:

թ) Մեկ աշխատողի արտադրանքը
մյուսի վրա գրելը.—հեռացում, ֆեեական
պատասխանատվություն յեմքարհում:

7. ԱՆԲԱՐԵԽԻՂՔ ՅԵՎ ՍՐԻԿԱՅԱԿԱՆ ԱՐԱՐԲՆԵՐ

ա) Անպատկառ կամ սրիկայական ու-
րարքները.—հեռացում:

բ) Պրոպուկները, նաբիադները, հի-
վանդուլթյան թերթիկները կեղծելը և ու-
րիշին հանձնելն ապորինի կերպով ոգտա-
գործելու համար.—հեռացում, ֆեեական պա-
տասխանատվություն յեմքարհում:

գ) Չեռնարկության արժեքները և
գույքի կամ ստորագրած աշխատողների աշ-
խատանքն իր սովական կարիքների համար
ոգտագործելը.—հեռացում, ֆեեական պա-
տասխանատվություն յեմքարհում:

դ) Հիվանդության հիվանդապին դրու-
թյունը չափազանցացնելու, վերքեր, վնաս-
վածքներ, հիվանդություններ և այլն առաջ
բերելու կամ ուժեղացնելու միջոցով արհես-

տականորեն անաշխատունակութիւնն առաջ բերելը (սիմուլացիա).— հեռացում, արտադրական ընկերական դատարանի միջոցով պատասխանատւութիւն յենթարկում:

յե) Աշխատանքի ընթացքում, ինչպես բանվորների, նույնպես և տեխնիկական պերսոնալի կողմից սխալ ինֆորմացիա տալը, խաբելը.— նկատողութիւն, խիստ նկատողութիւն, հեռացում:

Լեւինականի Մայիսյան Ապստամբության անվան մանված-
ֆա—գործվածֆային կոմբինատի
դիրեկտոր՝ ԲԱՂԴԱՍԱՐՅԱՆ

Լեւինականի Մայիսյան Ապստամբության անվան մանված-
ֆա—գործվածֆային գործարա-
նի գործարկովի նախագահ՝

ՀԱՄԲԱՐՁՈՒՄՅԱՆ

ТАБЕЛЬ ВЗЫСКАНИИ

1. Общие положения.

Трудовая дисциплина заклю-
чается в тщательном и добросовест-
ном выполнении работником всех
обязательств, лежащих на нем, как
участнике социалистического строи-
тельства СССР и предусмотренных
в коллективном и трудовом догово-
ре и правилах внутреннего распо-
рядка.

1. Выполняя свои обязанности
работник вправе со своей стороны
вносить на рассмотрение админист-
рации предложения об улучшении и

рационализации работы, увеличения выпуска продукции, улучшения качества, удешевления продукции и пр.

2. Администрация обязана принимать все меры, обеспечивающие:

а) создание наиболее благоприятных условий для развития и закрепления организуемых работниками социалистических методов и форм труда (стахановское движение, социалистическое соревнование, ударничество, сквозные бригады и т. п.).

б) своевременное и плановое использование всех принятых администрацией изобретений и полезных предложений производственных союзов и отдельных работников и группа их;

в) нормальный ход работ в предприятии в целом и отдельных частях его и достижение наилучших количественных и особенно качественных показателей работы;

г) наилучшие и наиболее здоровые условия труда и быта.

3. Поддержание трудовой дисциплины и ответственность за принятие мер по борьбе с ее нарушениями возлагается на администрацию, которая обязана проводить все необходимые меры в порядке единоначалия.

Право наложения взысканий по табели предоставляется директору комбината и его заместителям, главному инженеру, начальникам цехов, руководителям отделов, а сменным мастерам предоставляется право, в случае нарушения работниками трудовой дисциплины отстранять их от работы, с последующим представлением начальнику цеха для наложения взыскания по табели взысканий. В остальных случаях, сменные мастера представляют нарушения Нач. цеха для взысканий.

4. За нарушение трудовой дисциплины на работников налагаются следующие взыскания:

а) выговор с объявлением по предприятию, по цеху или отделу с извещением цехкому или фабкому с отметкой в документах работника (в личной карточке, справке об увольнении, в расчетной книжке).

б) привлечение, по соглашению с профсоюзной организацией, к ответственности перед производственно-товарищеским судом или же строгий выговор с предупреждением и объявлением по фабрике, извещением фабкома и отметкой в документах работника.

в) в случае систематического или злого нарушения трудовой дисциплины — увольнение, как дезорганизатора производства без предупреждения и без выходного пособия с запрещением поступления в

промышленные предприятия и на транспорт в течении шести месяцев, а на данное предприятие в течение года.

5. В случаях злого нарушения трудовой дисциплины работник должен быть привлечен к уголовной ответственности в трудовой сессии народного суда. При этом администрация вправе, не ожидая приговора суда уволить работника или отстранить его от работы.

6. Меры воздействия за нарушения трудовой дисциплины применяемые профсоюзами и рабочими коллективами, в частности, производственно-товарищескими судами, устанавливаются и проводятся в жизнь в порядке, определяемом ими самими.

7. Взыскания налагаются администрацией с учетом степени участия работника в нарушении, вызван-

ных им последствий, прежних нарушений и пр.

8. При выборе меры взыскания администрация вправе применить привлечение к ответственности перед производственно-товарищеским судом или народным судом, как в случае однократного грубого нарушения трудовой дисциплины, которое повлекло или могло повлечь за собой нарушение нормального хода работ (в том числе при злостном прогуле или прогуле нарушающем нормальный ход работы), так и в случае повторных или систематических (более трех) мелких нарушений.

9. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы письменные или устные объяснения. В случае неполучения объяснения в трехдневный срок администрация вправе наложить взыскание.

10. При определении меры взыскания за повторные и систематические нарушения учитываются все проступки, за которые на работника были наложены взыскания в течении последних двенадцати месяцев. При учете опозданий этот срок сокращается до одного месяца. Однако при повторяющихся опозданиях в течении нескольких месяцев новое опоздание дает администрации право избрать любую меру взыскания.

11. Взыскание налагается не позже полумесяца со дня обнаружения проступка.

Наложения взысканий после этого срока не допускаются.

12. Взыскание, наложенное администрацией, может быть опротестовано работником не позже четырнадцати дней со дня объявления выговора в РКК или суд, а увольнение в РКК.

В случае недостижения соглашения в РКК вопрос может быть передан на рассмотрение суда.

13. Наложение взысканий за прогул или опоздание производится в случае признания причин его неуважительными.

Уважительными причинами прогула или опоздания считаются:

а) болезнь работника, или серьезное заболевание кого либо из членов семьи, или смерть члена семьи работника, требующие его присутствия, если при этом нельзя было заменить работника другим лицом;

б) карантин;

в) стихийное бедствие (пожар, наводнение и пр.);

г) выполнение работником в установленных в законе случаях своих гражданских или общественных обязанностей;

д) вызов судом или админист-

ративным органом;

е) перерыв или замедление сообщения вследствие разлива, снежных заносов, крушения поезда и т. п.

14. Независимо от наложения взыскания администрация вправе в предусмотренных в законе случаях и размерах;

а) взыскать убытки, причиненные нарушением трудовой дисциплины;

б) не уплатить работнику заработную плату за время опоздания или прогула;

в) не уплатить работнику заработную плату за время простоя, выработки брака или обработки негодных материалов и изделий, если работник не заявил об этом своевременно администрации.

15. Неиспользование лицами администрации прав по наложению взысканий или несообщение выше-

стоящим лицам об обнаруженных нарушениях, рассматривается как попустительство нарушения трудовой дисциплины и влечет за собой наложение взысканий.

16. Работники, находящиеся в нетрезвом виде или нарушающие своим поведением нормальный ход работ (драки, хулиганские выходки, оскорбление представителей администрации), подлежат независимо от наложения взыскания или привлечения их к судебной ответственности, немедленному удалению из предприятия, при чем время, пропущенное по этой причине считается прогулом.

17. Для записи налагаемых взысканий ведется особый журнал и кроме того делаются отметки в документах работников, подвергнутых взысканию.

18. При увольнении работника

за нарушение трудовой дисциплины об этом делается обязательная отметка в документах работника (справка об увольнении, расчетная книжка).

19. Настоящая табель не распространяется на работников, на которых взыскания налагаются в порядке предусмотренном особым законом, в частности на работников, несущих ответственность за допущенные ими нарушения исключительно в порядке подчиненности. (Директор фабрики и его заместители, Главный инженер, его заместитель, Начальник цеха, Начальник отдела).

Дисциплинарными взысканиями, налагаемыми в порядке подчиненности являются: а) замечание, б) выговор, в) смещение на низшую должность не свыше одного года и г) увольнение от должности.

Взыскание в порядке подчиненности налагается лицом от которого зависит назначение данного работника на должность, или лицами, и организациями, вышестоящими по линии подчиненности.

До наложения взыскания в порядке подчиненности обязательно истребование объяснений от привлеченного к ответственности лица.

Решение о наложении взыскания в порядке подчиненности немедленно сообщается лицу, на которое взыскание наложено, и объявляется по фабрике.

Взыскание может быть в двухнедельный срок обжаловано лицу или органу, непосредственно вышестоящему в отношении того лица, которым взыскание наложено.

Решение по жалобе является окончательным и может быть пересмотрено только в порядке надзора вышестоящими органами.

II. Перечень нарушений трудовой дисциплины и меры взысканий

1. Нарушение административно-техническим персоналом обязанностей по надлежащему регулированию производства и условий труда

а) Безучастное, невнимательное или небрежное отношение к работе стахановцев, ударников, к работе лиц, участвующих в социалистическом соревновании и к другим формам социалистической организации труда; неоказание содействия рабочим коллективам и отдельным работникам в их работе; непринятие мер к закреплению и использованию достигнутых результатов или к содействию и дальнейшему росту рабочей самодеятельности — выговор, смещение по должности, увольнение, привлечение к уголовной ответственности.

б) безучастное, невнимательное или небрежное отношение к пред-

ложениям и изобретениям отдельных работников, групп и их производственных совещаний, неоказание им помощи в разработке предложений и изобретений, принятие мер к предложению и использованию полезных предложений и изобретений — привлечение к уголовной ответственности.

в) принятие мер к устранению ненормальных условий работы, недостаточное наблюдение за исправностью машин, станков или предохранительных приспособлений, несвоевременная выдача спецодежды или предохранительных приспособлений — выговор, смещение по должности, увольнение, привлечение к уголовной ответственности.

г) несвоевременное снабжение работников в работе материалами, инструментами, назначение без уважительных причин работы на неис-

правных машинах, принятие мер к их ремонту; снабжение работников без уважительных причин недоброкачественными инструментами, деталями, приспособлениями, материалами; принятие мер к прекращению выделки брака или порчи материалов — выговор, смещение по должности, увольнение; привлечение к уголовной ответственности.

д) принятие мер к устранению причин несчастных случаев и к обеспечению безопасных условий работы — привлечение к уголовной ответственности.

е) принятие мер к рациональному использованию труда всех работников предприятия, к поднятию квалификации работников и к продвижению их на работу более высокой квалификации — выговор, смещение по должности, увольнение; привлечение к уголовной ответственности.

ж) неправильное использование работника (на работах не по специальности; на работах которые могут быть выполнены работниками более низкой квалификации)—выговор, смещение по должности, увольнение; привлечение к уголовной ответственности.

з) перебор работников сверх потребности, установленной планом (кроме случаев, когда перебор вызван перевыполнением плана) накопление излишков и чрезмерных резервов рабочей силы—выговор, смещение по должности, увольнение; привлечение к уголовной ответственности.

и) переманивание рабочих и адм. тех. персонала из смены в смену—выговор, смещение по должности, увольнение; привлечение к уголовной ответственности.

к) нарушения норм оплаты тру-

да, неправильная тарификация—выговор, смещение по должности, увольнение; привлечение к уголовной ответственности.

л) дача распоряжений производству не разрешенных сверхурочных часов и не законно удлинение рабочего дня—привлечение к уголовной ответственности.

2. Нарушение правил использования рабочего времени.

а) опоздания или несвоевременный приступ к работе, хождение без дела, занятие посторонними делами, отвлечение от работы других работников—выговор, строгий выговор или передача дела в производственно-товарищеский суд, увольнение.

б) прогул и сон в рабочее время—увольнение.

в) самовольная отлучка, преж-

девременный уход с работы, несвоевременное возвращение на работу — выговор, строгий выговор или передача дела в производственно-товарищеский суд, увольнение.

г) производство без разрешения администрации работ не для нужд предприятия — строгий выговор или передача дела в производственно-товарищеский суд, увольнение.

д) чтение газет и другой литературы, хотя бы и по специальности, если такое чтение не входит в круг прямых обязанностей работника; посторонние разговоры в рабочее время — выговор, строгий выговор или передача дела в производственно-товарищеский суд.

е) несоблюдение установленного порядка приема посетителей, грубое или невнимательное обращение с ними; оказания не вызываемого делом, предпочтения отдельным ли-

цам и оказания услуг в порядке протекционизма — выговор, строгий выговор или передача дела в производственно-товарищеский суд, увольнение.

3. Нарушение правил, обеспечивающих нормальный ход работы.

а) появление на работе в нетрезвом виде принос и распитие спиртных напитков, драки, азартные игры во время работы или в рабочем помещении — строгий выговор или передача дела в производственно-товарищеский суд, привлечение к уголовной ответственности, увольнение.

б) самовольная замена себя другим работником; допущения или привод с собой посторонних лиц в помещения, вход в которое посторонним воспрещается — увольнение.

в) неисполнение законных распоряжений администрации; демонстративный отказ от выполнения

распоряжений администрации; отказ от выполнения предусмотренного в законе или договоре работы, в том числе сверхурочной или ночной — увольнение.

г) отказ от предусмотренного в законе временного перевода на другую работу не свыше одного месяца — выговор, строгий выговор или передача дела в производственно-товарищеский суд, увольнение.

д) невыполнения правил о контроле и учете времени прихода и ухода, о порядке выполнения работы, ее интенсивности и доброкачественности — выговор, строгий выговор или передача дела в производственно-товарищеский суд, увольнение.

е) угрозы, оскорбления действием или словами, как работниками лиц администрации, так и наоборот — выговор, строгий выговор или передача дела в производственно-товари-

щеский суд, увольнение.

ж) противодействие мероприятиям администрации по уплотнению, повышению скоростей, подвертывание счетчиков выработки и храповиков, смена шестерней и др — привлечение к уголовной ответственности, увольнение.

з) снижение скоростей на моторах — выговор, привлечение к уголовной ответственности, увольнение.

и) содержание своего рабочего места грязным, бросание на пол хлопка и угаров (колечек, рвани, ровницы, пряжи и пр.) — выговор, строгий выговор или передача дела в производственно-товарищеский суд, увольнение.

к) самовольный останов машин на услотненных участках — выговор, строгий выговор или передача дела в производственно-товарищеский суд, привлечение к уголовной ответственности, увольнение.

4. Нарушение правил безопасности, санитарии и гигиены.

а) Несообщение администрации о происшедшем несчастном случае или опасности, угрожающей жизни и здоровью работников или нормальному ходу работ — **выговор, привлечение к уголовной ответственности, увольнение.**

б) нарушение правил техники безопасности и промышленной санитарии и гигиены; неиспользование выданной спецодежды для предохранительных приспособлений — **выговор, увольнение.**

в) неиспользование правил обращения с машинами, приспособлениями, инструментами, деталями и материалами и непринятие мер предосторожности; самовольный пуск машин и станков; чистка их на ходу; самовольное снятие и надевание ремней, веревок и пр. — **выговор, увольнение.**

г) неподача установленных сигналов перед пуском или остановом моторов и машин — **выговор, увольнение.**

д) несоблюдение противопожарных правил, небрежное обращение с огнем; курение, принос зажигательных приборов или легко воспламеняющихся веществ в места, где это запрещено — **увольнение, привлечение к уголовной ответственности.**

5. Ненадлежащее отношение к работе или имуществу предприятия.

а) невыполнение без уважительных причин порученной работы и норм выработки, нарушение правил и ухода за рабочим местом, машинами и приспособлениями, недостаточный надзор за их состоянием — **выговор, строгий выговор или передача дела в производственно-товарищеский суд, увольнение.**

б) изготовление без уважитель-

ных причин брака или превышение установленного процента его—выговор, строгий выговор или передача дела в производственно-товарищеский суд, увольнение; умышленное изготовление брака—привлечение к уголовной ответственности.

в) утрата или передача другим лицам или унос с собой без разрешения администрации инструментов, приспособлений, материалов, документов или деловых бумаг—выговор, строгий выговор или передача дела в производственно-товарищеский суд, увольнение.

г) недоброкачественный ремонт или задержка в ремонте машины—выговор, увольнение, привлечение к уголовной ответственности.

д) порча машин, приспособлений, деталей, материалов и другого имущества—выговор, строгий выговор или передача дела в производственно-

товарищеский суд, увольнение, Привлечение к уголовной ответственности; за умышленную порчу—привлечение к уголовной ответственности.

е) обработка или использование в работе явно негодных материалов, полуфабриката, деталей без предупреждения администрации—увольнение, привлечение к уголовной ответственности, выговор, строгий выговор или передача дела в производственно-товарищеский суд.

ж) неправильный учет выработки, простоев, брака, неправильный подсчет заработной платы—строгий выговор, увольнение, привлечение к уголовной ответственности.

з) приписка выработки с одной работницы на другую—увольнение, привлечение к уголовной—ответственности,

6. Недобросовестные и хулиганские поступки.

а) озорные или хулиганские выходы — увольнение.

б) подделка или передача другим лицам пропусков, нарядов, больничных записок для незаконного использования — увольнение, привлечение к уголовной ответственности.

в) использование для своих нужд ценностей и имущества предприятия или труда подчиненных работников — увольнение, привлечение к уголовной ответственности.

г) ложные заявления (симуляция) о болезни, преувеличение болезненного состояния; искусственное вызывание нетрудоспособности путем причинения или усиления ранений, повреждений, заболеваний и т. п. — увольнение, производственно-товарищеский суд.

д) за обман и неправильную информацию в процессе работы, как

со стороны рабочих, так и со стороны админ.-техническ. персонала — выговор, строгий выговор, увольнение.

Директор Ленинанканского
Прядильно-ткацкого комбината
имени „Майского восстания“
Багдасаров

Председатель Фабричного
Комитета той-же фабрики
Амбарцумян

17 мая 1937 года, гор. Ленинанкан.





ՀՀ Ազգային գրադարան



NL0201901

Լեւոնդարդի տպարան
Գլավխաի լիազոր № 1010
Պատվեր № 1364
