

«ԳԱՎԱՌԻ ԲԺՇԿԱԿԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆ» ՓԲԸ

Ն Ե Ր Ք Ի Ն Կ Ա Ր Գ Ա Պ Ա Յ Ա Կ Ա Ն
Կ Ա Ն Ո Ն Ն Ե Ր

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

- Գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերը չունեն իրավաբանական ուժ, եթե սահմանված կարգով չեն հրապարակվել և ստորագրությամբ չեն ծանոթացվել աշխատողներին

«ԳԱՎԱՌԻ ԲԺՇԿԱԿԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆ» ՓԲԸ
Տ Ն Օ Ր Ե Ն

Հ Ր Ա Մ Ա Ն

«01» հունվար 2014թ.

Ք. Գավառ

ՆԵՐՔԻՆ ԿԱՐԳԱՊԱՀԱԿԱՆ ԿԱՆՈՆՆԵՐԸ ՀԱՍՏԱՏԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 218 հոդվածի պահանջներով

Հ Ր Ա Մ Ա Յ ՈՒ Մ ԵՄ

1. Հաստատել «Գավառի բժշկական կենտրոն» ՓԲԸ-ի ներքին կարգապահական կանոնները (կցվում է, հավելված 1):

2. Հաստատել Գավառի բժշկական կենտրոն» ՓԲԸ-ի ներքին կարգապահական կանոնների «Ծանոթացման թերթիկի» ձևանմուշը (կցվում է, հավելված 2):

3. Կադրերի բաժնի պետ Լիդա Հակոբյանին՝

ա) ապահովել, որպեսզի «Գավառի բժշկական կենտրոն» ՓԲԸ-ում աշխատանքի ընդունվողները և նախկին աշխատողները ծանոթանան «Գավառի բժշկական կենտրոն» ՓԲԸ-ի ներքին կարգապահական կանոններին, նրանում կատարվող փոփոխություններին և ստորագրեն «Ծանոթացման թերթիկում»:

բ) «Գավառի բժշկական կենտրոն» ՓԲԸ-ի աշխատող դառնալու ցանկություն ունեցող անձանց հետ աշխատանքային հարաբերություններ կարգավորող երկկողմանի ստորագրման ենթակա փաստաթղթերի (պայմանագրի) բովանդակության մեջ ներառել ենթակետեր, որոնք կվերաբերեն աշխատողի կողմից «Գավառի բժշկական կենտրոն» ՓԲԸ-ի ներքին կարգապահական կանոններին ենթարկվելու հարցին:

4. «Գավառի բժշկական կենտրոն» ՓԲԸ-ի փոխտնօրեններին, ներքին ստորաբաժանումների ղեկավարներին և աշխատողներին՝ խստորեն ենթարկվել «Գավառի բժշկական կենտրոն» ՓԲԸ-ի ներքին կարգապահական կանոններին:

5. Սույն հրամանն ուժի մեջ է մտնում ընդունման պահից:

Տնօրեն՝ _____ Ա. Կարապետյան

(ստորագրություն)

Հաստատված է

«Գավառի բժշկական կենտրոն» ՓԲԸ-ի

տնօրենի «01» հունվար 2014թ.

«ԳԱՎԱՌԻ ԲԺՇԿԱԿԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆ» ՓԲԸ –Ի ՆԵՐՔԻՆ ԿԱՐԳԱՊԱՀԱԿԱՆ ԿԱՆՈՆՆԵՐԸ

1. Ընդհանուր դրույթներ

1.1. Սույն կարգապահական կանոնները կանոնակարգում են «Գավառի բժշկական կենտրոն» ՓԲԸ-ի (այսուհետ՝ Բժշկական կենտրոն) աշխատողների աշխատանքի ընդունման և ազատման կարգը, աշխատանքային պայմանագրի կողմերի հիմնական իրավունքները, պարտականությունները և պատասխանատվությունը, աշխատանքի ռեժիմը, հանգստի ժամանակը, աշխատողների նկատմամբ կիրառվող խրախուսանքի և կարգապահական պատասխանատվության միջոցները, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող այլ հարցեր:

1.2. Սույն կանոններով սահմանված դրույթների և աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված դրույթների միջև հակասությունների դեպքում կիրառվում են աշխատանքային օրենսդրության դրույթները:

1.3. Եթե սույն կանոնները պարունակում են դրույթներ, որոնք նվազ բարենպաստ են, քան աշխատանքային օրենսդրությամբ և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով աշխատողների համար սահմանված պայմանները, ապա սույն կանոնների այդ դրույթներն իրավաբանական ուժ չունեն:

1.4. Սույն փաստաթուղթը համարվում է Բժշկական կենտրոնի ներքին իրավական ակտը, այն ընդունված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ օրենսգրք) հիման վրա և սահմանում է վարքագծի կանոններ, որոնք տարածվում են Բժշկական կենտրոնի հետ աշխատանքային կամ քաղաքացիա-իրավական հարաբերությունների մեջ գտնվող անձանց վրա:

1.5. Բժշկական կենտրոնի աշխատակազմը բաղկացած է վարչատնտեսական աշխատողներից և բուժամձնակազմից (բաժնի վարիչ, բժիշկներ, բուժքույրեր, մայրապետեր և այլն, այսուհետ՝ աշխատողներ):

2. ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ, ԱՅՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՓՈՆԱԴՐՄԱՆ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻՑ ԱԶԱՏՄԱՆ ԿԱՐԳԸ

Բժշկական կենտրոնում աշխատանքի կարող են ընդունվել ինչպես Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները, այնպես էլ օտարերկրյա քաղաքացիները:

2.1. Բժշկական կենտրոնում Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների աշխատանքի ընդունման եղանակը և կարգը

Բժշկական կենտրոնի առկա թափուր աշխատատեղը կարող է համալրվել հետևյալ եղանակներով՝ մրցույթով, որակավորման քննությամբ, ընտրությամբ և Բժշկական կենտրոնի տնօրենի (այսուհետ՝ տնօրեն) հայեցողությամբ՝ ինքնուրույն և ուղղակիորեն (առանց այլ ընթացակարգերի):

2.1.1. Մրցույթով աշխատանքի ընդունման կարգը

Մրցույթի ներկայացվող աշխատատեղերի կամ պաշտոնների ցանկը սահմանվում է Բժշկական կենտրոնի տնօրենի ներքին իրավական ակտով (կցվում է):

Որպես կանոն մրցույթի է ներկայացվում բարձր աշխատավարձով, նորմալ աշխատանքային պայմաններով այն աշխատատեղը, որը զբաղեցնելու ցանկություն ունեցող անձից պահանջում է բարձր մասնագիտական գիտելիքներ, աշխատանքային ունակություններ և կարողություններ (շփումներ, ներկայացուցչություն և այլն):

Քանի որ լավագույն աշխատող ընտրելու հավանականությունը մեծ է շատ դիմորդների դեպքում, հետևաբար Բժշկական կենտրոնը, որպես լայնամասշտաբ իրազեկման միջոց, ընտրում է հեղինակավոր և առավել հայտնի զանգվածային լրատվության միջոցներով հայտարարությունները, որոնք մրցույթի ներկայացված աշխատատեղի մասին պետք է պարունակեն հետևյալ պարտադիր տեղեկությունները.

- Բժշկական կենտրոնի լրիվ և ամբողջական անվանումը, գտնվելու վայրը,
- թափուր պաշտոնի անվանումը,
- թափուր պաշտոնի անձնագրով նախատեսված առանձնահատկությունները (աշխատավարձը, աշխատանքի պայմանները, տվյալ պաշտոնը զբաղեցնող անձի իրավունքներն ու պարտականությունները, կարգապահական կանոնները, թափուր աշխատատեղը զբաղեցնող անձից պահանջվող մասնագիտական գիտելիքների և աշխատանքային ունակությունների նկատմամբ պահանջները և այլն): Այս ցանկը տարբեր աշխատատեղերի համար կարող է փոփոխվել.
- մրցույթի պայմանները (ներկայացվող փաստաթղթերի ցանկը՝ անձնական փաստաթղթեր, մրցույթին ներկայացվող նախագծեր և այլն), մրցույթի ձևը (փուլերը), մեկից ավելի հաղթող ճանաչվելու դեպքում նախապատվության իրավունքը և այլն),
- մրցույթի օրը և ժամը:

Մրցույթը կարող է իրականացնել Բժշկական կենտրոնը կամ վերջինիս կողմից պատվիրված այլ մասնագիտացված ծառայություն:

Եթե մրցույթն իրականացնում է Բժշկական կենտրոնը, ապա նա ինքնուրույնաբար է սահմանում մրցույթի կազմակերպման և անցկացման կարգը (կարող է տնօրենի հրամանով ստեղծվի մրցույթային հանձնաժողով, սահմանվեն հանձնաժողովի անդամների իրավունքներն ու պարտականությունները, հաստատվեն մրցույթի անցկացման կանոնակարգը և այլն):

Եթե մրցույթ իրականացնելու համար Բժշկական կենտրոնը օգտվում է մասնագիտացված կազմակերպության ծառայություններից, ապա նրանց միջև հարաբերությունները կարգավորվում են պայմանագրով:

Բոլոր դեպքերում մրցույթում հաղթող ճանաչված անձանց հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու կարգը (պայմանագիր կնքելու օրը, վայրը և այլն) սահմանում է Բժշկական կենտրոնը:

Մրցույթը տեղի է ունենում հայտարարությամբ նշված ժամկետում: Եթե մրցույթի արդյունքում հաղթող չի ճանաչվում, հայտարարվում է կրկնակի մրցույթ՝ այդ մասին նույնպես տրվում է հայտարարություն:

Եթե մրցույթի արդյունքում հաղթող է ճանաչվել, ապա հաղթողի հետ կնքվում է աշխատանքային պայմանագիր (հիմնական կամ համատեղությամբ, որոշակի կամ անորոշ ժամկետով):

Մրցութային կարգով աշխատանքի ընդունված անձի հետ կնքվում է աշխատանքային պայմանագիր՝ առանց փորձաշրջանի:

2.1.2. Որակավորման քննությամբ աշխատանքի ընդունման կարգը

Հատուկ մասնագիտական գիտելիքներ պահանջող աշխատանքների կատարման կամ պաշտոնի նշանակման կամ աշխատողների մասնագիտական որակավորումը բարձրացնելու համար տնօրենը կարող է կազմակերպել որակավորման քննություններ: Որակավորման պահանջները, որակավորման քննությունների անցկացման կարգը, ինչպես նաև որակավորման քննությունների միջոցով զբաղեցվող պաշտոնների ցանկը (կցվում է՝ հավելված 2) սահմանվում է տնօրենի հրամանով:

Որակավորման քննություններն անցած անձը զբաղեցնում է տվյալ պաշտոնը կամ կատարում է տվյալ աշխատանքը՝ առանց փորձաշրջանի:

2.1.3. Աշխատանքի ընդունումն ընտրությամբ

Ընտրությունների միջոցով զբաղեցվող պաշտոնների ցանկը, ինչպես նաև ընտրությունների անցկացման կարգն ու պայմանները սահմանվում է Բժշկական կենտրոնի կանոնադրությամբ:

Ընտրության միջոցով աշխատանքի ընդունվողների համար փորձաշրջան չի նախատեսվում:

2.1.4. Տնօրենի հայեցողությամբ՝ ինքնուրույն և ուղղակիորեն (առանց այլ ընթացակարգերի) ընտրված աշխատողի աշխատանքի ընդունման կարգը

Տնօրենը կարող է Բժշկական կենտրոնում առաջացած թափուր աշխատատեղը համալրել սեփական հայեցողությամբ՝ առանց այլ ընթացակարգերի՝ ինքնուրույնաբար և ուղղակիորեն:

Բժշկական կենտրոնում առաջացած թափուր աշխատատեղերը համալրելու համար կադրերի բաժնի պետը տնօրենի հանձնարարությամբ թափուր աշխատատեղերի մասին տեղեկատվություն է հրապարակում՝ նշելով յուրաքանչյուր աշխատատեղում պահանջվող աշխատողների քանակը, կրթության, մասնագիտության և որակավորման նկատմամբ պահանջները, աշխատանքի պայմանները և աշխատողներին աշխատանքի ընդունման կարգը, ինչպես նաև դիմումը և պահանջվող փաստաթղթերը ներկայացնելու վերջին ժամկետը:

Ստացված դիմումների (դիմումի ձևը կցվում է) և դրանց կից փաստաթղթերի ուսումնասիրության հիման վրա տնօրենը յուրաքանչյուր դիմումատուի հետ քննարկելով աշխատանքային պայմանագրի պայմանները, զրույց անցկացնելով նրանց հետ (կամ առանց զրույց անցկացնելու), խորհրդակցելով (կամ առանց խորհրդակցելու) համապատասխան ստորաբաժանման ղեկավարի և կադրերի բաժնի պետի հետ, միանձնյա

որոշում է ընդունում նշված յուրաքանչյուր աշխատատեղում կոնկրետ դիմումատուի աշխատանքի ընդունման վերաբերյալ և հանձնարարում կադրերի բաժնի պետին աշխատանքային պայմանագրի նախագիծը ներկայացնել տվյալ աշխատատեղի համար իր կողմից ընտրած դիմումատուին՝ ստորագրության: Ստանալով աշխատանքային պայմանագրի նախագիծը, դիմումատուն 24 ժամվա ընթացքում ստորագրում է այն: Չստորագրելու դեպքում դիմումատուն կադրերի բաժնի պետին հայտնում է պայմանագիրը ստորագրելուց հրաժարվելու պատճառների մասին:

Նշված ժամկետում կադրերի բաժնի պետին պայմանագրի նախագիծը չներկայացնելու դեպքում համարվում է, որ դիմումատուն հրաժարվում է աշխատանքի ընդունվելուց և տվյալ աշխատատեղն առաջարկվում է այլ դիմումատու անձի:

Կադրերի բաժնի պետը տվյալ աշխատատեղը զբաղեցնելու պատրաստակամություն ունեցող անձից ստանալով աշխատանքային պայմանագրի ստորագրված օրինակները ներկայացնում է տնօրենին՝ ստորագրության և կնքման: Տնօրենի հրամանով աշխատանքային պայմանագրերի գրանցամատյանի վարման լիազորություններ ունեցող պաշտոնատար անձը (կադրերի բաժնի պետը՝ կամ պաշտոնի անձնագրով նրան փոխարինելու լիազորություններ ունեցող այլ պաշտոնատար անձը) նույն օրը ստորագրված և կնքված պայմանագիրը սահմանված կարգով գրանցում է աշխատանքային պայմանագրերի գրանցամատյանում (այսուհետ՝ գրանցամատյան): Աշխատանքային պայմանագրի օրինակների վերին ձախ անկյունում կադրերի բաժնի պետի կողմից նշագրվում է (մակագրվում է) «Պայմանագիրը գրանցված է. «-----»-----201--թ.» գրանցման համարը տնօրենի կամ նրա լիազոր ներկայացուցչի անուն ազգանունը, պաշտոնը և ստորագրությունը» արտահայտությունը և աշխատանքային պայմանագրի մեկ օրինակը տրամադրվում է դիմումատուին: Աշխատանքային պայմանագիրը ստանալուն հաջորդ օրվանից դիմումատուն համարվում է Բժշկական կենտրոնի աշխատող, եթե աշխատանքային պայմանագրով այլ ժամկետ սահմանված չէ: Ստորագրված և կնքված աշխատանքային պայմանագրի մյուս օրինակը սահմանված կարգով պահվում է կադրերի բաժնում: Աշխատողն աշխատանքային պայմանագիրը ստանալու կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված ժամկետի հաջորդ օրը ներկայանալով աշխատանքի՝ ոչ ուշ, քան երեք օրվա ընթացքում համապատասխան գրանցամատյաններում (կամ ծանոթացման թերթիկում) ստորագրությամբ հավաստում է, որ ծանոթացել է.

1. Բժշկական կենտրոնի ներքին կարգապահական կանոններից,
2. աշխատավայրում նրա աշխատանքը կանոնակարգող այլ իրավական ակտերին.
3. կոլեկտիվ պայմանագրին (դրա առկայության դեպքում),
4. աշխատանքի պայմաններին:

Այնպիսի աշխատանքների կատարումը, որոնք համաձայն ՀՀ կառավարության որոշման պահանջում են պարտադիր բժշկական զննություն, ապա այդպիսի աշխատանք կատարողները ստորագրությամբ ծանոթանում են նաև տնօրենի հրամանով հաստատված պարտադիր բժշկական զննություն ժամանակացույցին:

Նոր աշխատողին, իսկ հին աշխատողներին նաև պարբերաբար աշխատանքի պայմաններին ծանոթացնելու իրավասությունները տնօրենի հրամանով վերապահվում է աշխատողների աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման գծով մասնագետին (ինժեներին) կամ տնօրենի հրամանով նման լիազորություններ ունեցող այլ աշխատողին, ներքին կարգապահական կանոններին ծանոթացնելու իրավասությունը՝ կադրերի բաժնի պետին, աշխատավայրում աշխատողի աշխատանքը կանոնակարգող այլ իրավական ակտերին՝ տվյալ ստորաբաժանման ղեկավարին կամ աշխատողի անմիջական ղեկավարին: Նոր աշխատողին կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրին (դրա առկայության դեպքում) ծանոթացնելու լիազորությունը վերապահվում է արհմիութենական կազմակերպության ղեկավարին կամ վերջինիս հանձնարարությամբ՝ արհմիութենական կազմակերպության անդամներից որևէ մեկին: Նշված իրավական ակտերին և փաստաթղթերին աշխատողին ծանոթացնելուց հետո, տնօրենը՝ հիմք ընդունելով աշխատանքային պայմանագիրը և համապատասխան մատյաններում աշխատողի ստորագրությունը, հրամանով թույլատրում է աշխատողին անցնել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված իր պարտականությունների կատարմանը: Հրամանի բացակայության դեպքում,

նույն հիմքերով կադրերի բաժնի պետը, տնօրենի հանձնարարությամբ տեղեկանք է տալիս աշխատողին աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված իր պարտականությունների կատարմանն անցնելու թույլտվության մասին: Նշված հրամանի կամ տեղեկանքի բնօրինակը պահվում է կադրերի բաժնում, իսկ պատճենները տրվում է աշխատողին և համապատասխան ստորաբաժանումների ղեկավարներին, որոնց անմիջական ղեկավարության ներքո աշխատում է, կամ որոնց իրավասությունների և պարտականությունների շրջանակները կարող են առնչվել աշխատողի աշխատանքային գործառույթների իրականացման հետ (հաշվապահություն, աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանման ծառայություն և այլն): Աշխատողի աշխատանքի ներկայանալու օրվանից մինչև աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված պարտականությունների անցման օրն ընկած ժամանակահատվածի համար, բայց ոչ ավել, քան երեք օրվա համար վճարումը կատարվում է աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի հաշվարկով:

Տնօրենը, որպես կանոն, աշխատողների հետ աշխատանքային պայմանագրերը կնքում է անորոշ ժամկետով: Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրեր կնքվում են այն աշխատողների հետ, որոնց հետ աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով՝ կախված կատարվելիք աշխատանքների բնույթից կամ կատարման պայմաններից (օրինակ՝ մինչև տվյալ բնակավայրում կատարվող աշխատանքների ավարտը, կամ մինչև կոնկրետ որևէ ծրագրով կատարվող և առանձին ֆինանսավորման աղբյուր ունեցող աշխատանքների ավարտը և այլն): Առանձին դեպքերում տնօրենը հաշվի առնելով աշխատողի աշխատանքային փորձի պակասը, որակավորման և կրթության անհամապատասխանությունը կամ աշխատողի ցանկությունը կարող է աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը կնքել մինչև երեք ամիս փորձաշրջանով:

Բժշկական կենտրոնը սույն գլխի 2.1 կետում նշված կարգով Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիներին համահավասար իրավունքով աշխատանքի կարող է ընդունել օտարերկրյա քաղաքացիներին՝ պահպանելով օտարերկրյա քաղաքացիներին աշխատանքի ընդունելու վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության պահանջները:

2.1.5. Բժշկական կենտրոնում օտարերկրյա քաղաքացիների աշխատանքի

ընդունման կարգը

Բժշկական կենտրոնի և օտարերկրյա քաղաքացու միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում է աշխատանքային պայմանագրով: Տնօրենն օտարերկրացու հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքում և նրա աշխատանքն օգտագործում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից լիազորված պետական կառավարման մարմնի (այսուհետ՝ լիազորված մարմին) կողմից օտարերկրացի աշխատողին տրված աշխատանքի թույլտվության հիման վրա:

Բժշկական կենտրոնում առկա թափուր աշխատատեղը ՀՀ կառավարության որոշմամբ սահմանված ժամկետում ՀՀ քաղաքացիների կողմից չհամալրվելու դեպքում տնօրենը կարող է թափուր աշխատատեղի պահանջներին համապատասխանող օտարերկրացի ընդունել աշխատանքի՝ լիազորված մարմնի կողմից կոնկրետ օտարերկրացի աշխատողի համար կոնկրետ ժամկետով աշխատանքի թույլտվություն ստանալուց հետո:

Օտարերկրացու հետ աշխատանքային պայմանագիր է կնքվում միմիայն Բժշկական կենտրոնի կողմից իրեն տրված աշխատանքի թույլտվությունը փոխանցելու դեպքում: Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության պահանջներին համապատասխան՝ միայն աշխատանքի թույլտվության վավերականության ժամկետով: Աշխատանքային պայմանագրում պետք է ներառվեն նաև օտարերկրացի աշխատողի և նրա ընտանիքի անդամների ՀՀ փոխադրման, սոցիալական ապահովության և ապահովագրության, դիմավորման, կացարանով ապահովման և բնակության վայրում հաշվառման և վերադարձի հետ կապված հարցերը:

Օտարերկրացուն աշխատանքի թույլտվությունը տրվում է ոչ ավելի քան մեկ տարվա ժամկետով և այն կարող է երկարաձգվել նույն ժամկետով միայն մեկ անգամ: Օտարերկրացին Բժշկական կենտրոնում չի կարող զբաղվել այլ աշխատանքով, բացի այն աշխատանքից, որը նշված է աշխատանքի թույլտվության մեջ:

Բժշկական կենտրոնում առանց աշխատանքի թույլտվության կարող է աշխատել՝

- ԶՅ-ում մշտական և հատուկ կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացիները, ինչպես նաև ԶՅ քաղաքացու կամ ԶՅ-ում մշտական կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացու մերձավոր ազգականները.
- ԶՅ քաղաքացու կամ ԶՅ-ում օրինական կարգով բնակվող օտարերկրացու հետ ամուսնության հիման վրա ԶՅ ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ունեցողները՝ կացության ժամկետը չզերազանցող ժամանակահատվածով.
- ԶՅ-ում գործող միջազգային կազմակերպությունների և դրանց ներկայացուցչությունների աշխատակիցների ընտանիքի անդամները՝ փոխադարձության սկզբունքի հիման վրա.
- ԶՅ միջազգային պայմանագրերի հիման վրա ժամանող մասնագետները.
- ԶՅ առողջապահական հաստատություններում դասախոսություններ կարդալու նպատակով հրավիրված դասախոսները.
- փախստականի կարգավիճակ ունեցող ԶՅ-ում քաղաքական ապաստան ստացած օտարերկրյա քաղաքացիներն ու քաղաքացիություն չունեցող անձինք կացության ժամկետը չզերազանցող ժամանակահատվածով.
- համապատասխան միջազգային պայմանագրերի հիման վրա արձակուրդների ժամանակ աշխատանքային փոխանակումների շրջանակներում աշխատանք կատարող ուսանողները:

2.2. Այլ աշխատանքի փոխադրման կարգը

Տնօրենն անհրաժեշտության դեպքում (պարապուրդ կամ օրենսդրությամբ նախատեսված այլ դեպքերում), հրամանով, կարող է աշխատողին նույն աշխատավայրում փոխադրել աշխատողի առողջական վիճակին չհակացուցված, մասնագիտությանը և որակավորմանը համապատասխանող (առանձին դեպքերում կարող է նաև չհամապատասխանել) այլ աշխատանքի, միմիայն աշխատողի նախնական գրավոր համաձայնությամբ: Նման դեպքերում տնօրենի և աշխատողի միջև կնքվում է գրավոր համաձայնագիր (պայմանագիր) այլ աշխատանքի փոխադրման մասին: Կադրերի բաժնի պետն այլ աշխատանքի փոխադրման պայմանագիրը սահմանված կարգով գրանցում է աշխատանքային պայմանագրերի գրանցամատյանում՝ պայմանագրի օրինակների վերին ծախս անկյունում նշագրելով (մակագրելով). «Պայմանագիրը գրանցված է. «----»-----201-թ.» գրանցման համարը, տնօրենի կամ նրա լիազոր ներկայացուցչի անուն ազգանունը, պաշտոնը և ստորագրությունը»: Այլ վայրում աշխատողն անցնում է իր պարտականությունների կատարմանը կամ նրան թույլ է տրվում անցնելու աշխատանքի սույն կանոնների 2.1.4 կետում սահմանված կարգով:

Տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ հանգամանքների կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման նպատակով, տնօրենը կարող է աշխատողին մինչև մեկ ամիս ժամկետով նույն աշխատավայրում փոխադրել աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված այլ աշխատանքի, ինչպես նաև փոփոխել աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պաշտոնը, ստորաբաժանումը, աշխատողի իրավունքներն ու պարտականությունները՝ առանց աշխատողի համաձայնության:

Եթե աշխատողի մոտ ի հայտ են եկել այնպիսի հանգամանքներ, որոնք խոչընդոտում են իր մասնագիտական աշխատանքը կատարելուն (չի կարող իրականացնել նախկին աշխատանքը վնասվածքի, մասնագիտական հիվանդության, առողջության վնասման այլ պատճառներով), ապա տնօրենի հրամանով աշխատողը կարող է փոխադրվել ավելի նվազ վարձատրությամբ աշխատանքի (աշխատողի համաձայնությունը տվյալ դեպքում

անհրաժեշտ չէ), մինչև նրա աշխատունակության մասին բժշկասոցիալական փորձաքննական հանձնաժողովից համապատասխան եզրակացություն ստանալը:

Բոլոր դեպքերում այլ աշխատանքի փոխադրվող աշխատողի համար փորձաշրջան չի նախատեսվում:

Աշխատողը տնօրենի հրամանով կարող է փոխադրվել այլ աշխատանքի մաս իր բնակության վայրից դուրս բնակավայրում: Նման դեպքերում այլ վայր աշխատանքի փոխադրվող աշխատողին տրամադրվում է հատուցումներ և փոխհատուցումներ՝ իր և իր ընտանիքի անդամների, զույքի տեղափոխման, օրապահիկի, մինչև 6 օր տևողությամբ նախկին աշխատանքի վայրի աշխատավարձի և անհրաժեշտության դեպքում մաս նպաստի ձևով:

2.3. Աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման (աշխատանքից ազատման) կարգը

Աշխատանքային հարաբերությունները դադարում են աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծմամբ:

Աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է աշխատողի նախաձեռնությամբ կամ տնօրենի պատճառաբանված որոշումով՝ ստորև բերված դեպքերում և կարգով:

2.3.1. Աշխատողի հետ կարող է լուծվել աշխատանքային պայմանագիրը՝ ցանկացած ժամանակ, եթե աշխատողը այդ մասին գրավոր առաջարկությամբ դիմել է տնօրենին կամ տնօրենը՝ աշխատողին և կողմերը միմյանց յոթ օրվա ընթացքում գրավոր ծանուցել են աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու համաձայնության մասին: Երկկողմանի համաձայնության դեպքում կողմերը կնքում են գրավոր համաձայնագիր, որում նշվում են պայմանագրի լուծման ժամկետը և պայմանները: Համաձայնագրում կարող են նախատեսվել հատուցումներ, եթե աշխատանքային պայմանագրի լուծման նախաձեռնությունը պատկանում է տնօրենին: Աշխատանքային պայմանագրի լուծման հետագա գործընթացը կատարվում է 2.3.2. կետում նշված ընթացակարգով, հաշվի առնելով համաձայնագրով սահմանված առանձնահատկությունները և հիմք ընդունելով օրենսգրքի 110-րդ հոդվածի պահանջները:

2.3.2. Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրով աշխատողն աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու կապակցությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար՝ պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց առնվազն տասն օր առաջ գրավոր ծանուցում է տնօրենին պայմանագիրը լուծելու իր ցանկության մասին: Եթե տնօրենը չի ցանկանում շարունակել աշխատանքային հարաբերությունները տվյալ աշխատողի հետ, ապա ինքն է պայմանագրի ժամկետը լրանալուց առնվազն տասն օր առաջ գրավոր ծանուցում աշխատողին՝ պայմանագիրը լուծելու մասին: Նշված դեպքերում տնօրենը հրաման է տալիս պայմանագրի ժամկետը լրանալու կապակցությամբ աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու, վերջնահաշվարկ կատարելու, փոխադարձ պարտավորությունները (զույքային և ոչ զույքային) մարելու, աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրը աշխատավարձը և դրան հավասարեցված բոլոր վճարումները կատարելու մասին: Հրամանի բացակայության դեպքում, նույն հիմքերով կադրերի բաժնի պետը, տնօրենի հանձնարարությամբ տեղեկանք է տալիս աշխատողին պայմանագրով նախատեսված իր աշխատանքային պարտականություններից ազատման մասին, ինչպես մաս նրա հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու և վերջնահաշվարկ կատարելու, աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրը՝ աշխատավարձը և դրան հավասարեցված բոլոր հատուցումները վճարելու մասին: Նշված հրամանի կամ տեղեկանքի բնօրինակը պահվում է կադրերի բաժնում, իսկ պատճենները տրվում է աշխատողին և համապատասխան ստորաբաժանումների ղեկավարներին, որոնց անմիջական ղեկավարության ներքո աշխատում է, կամ որոնց իրավասությունների և պարտականությունների շրջանակները կարող են առընչվել աշխատողի աշխատանքային գործառնությունների հետ (հաշվապահություն, աշխատողների անվտանգության և

առողջության պահպանման ծառայություն և այլն): Կադրերի բաժնի պետը սահմանված կարգով պայմանագրի լուծման ամիսը, ամսաթիվը և տարեթիվը լրացնում է գրանցամատյանում, լրացնում է նաև աշխատողի աշխատանքային գրքույկը և հանձնում նրան: Աշխատողի ցանկությամբ նրան տրվում է նաև տեղեկանք աշխատանքային գործառույթների, աշխատավարձի, վճարված հարկերի, սոցիալական ապահովագրական վճարումների, աշխատանքի գնահատականի վերաբերյալ:

Եթե տնօրենը կամ կադրերի բաժնի պետը սահմանված ժամկետում ու սահմանված կարգով չեն ծանուցել աշխատողին աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին կամ այդ մասին աշխատողը տնօրենին չի ծանուցել և աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը լրանալու հաջորդ օրը աշխատողը ներկայանում է աշխատանքի, ապա աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով:

Եթե տնօրենը կամ կադրերի բաժնի պետը սահմանված ժամկետում ու սահմանված կարգով չեն ծանուցել աշխատողին աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին կամ այդ մասին աշխատողը տնօրենին չի ծանուցել և աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը լրանալու հաջորդ օրը աշխատողը չի ներկայանում աշխատանքի, ապա պայմանագիրը համարվում է լուծված և աշխատողն ազատվում է աշխատանքից վերը նշված կարգով, սակայն վերջնահաշվարկը կատարվում և աշխատողի աշխատավարձն ու այլ վճարումները, ինչպես նաև փաստաթղթերը նրան տրվում են ոչ թե աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրը, այլ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելուց հետո աշխատողի կողմից նման պահանջ ներկայացնելու օրվան հաջորդող հինգ օրվա ընթացքում:

2.3.3. Եթե աշխատողը ցանկանում է նախքան աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի լրանալը կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծել, ապա առնվազն տասնչորս օր առաջ, իսկ եթե աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կապված է իր աշխատանքը խոչընդոտող հիվանդության հետ, կամ տնօրենը չի կատարում աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պարտականությունները, կամ օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում՝ առնվազն հինգ օր առաջ այդ մասին գրավոր ծանուցում է տնօրենին: Ծանուցումը ստանալուց հետո տնօրենը հիմք ընդունելով աշխատողի գրավոր ծանուցումը և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածը հրաման է արձակում աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու և վերջնահաշվարկ կատարելու մասին, աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրը վճարելով աշխատավարձը և դրան հավասարեցված բոլոր վճարումները: Հրամանի բացակայության դեպքում, նույն հիմքերով կադրերի բաժնի պետը, տնօրենի հանձնարարությամբ տեղեկանք է տալիս աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու, վերջնահաշվարկ կատարելու, աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրը աշխատավարձը և դրան հավասարեցված բոլոր հատուցումները վճարելու մասին: Նշված հրամանի կամ տեղեկանքի բնօրինակը պահվում է աշխատակազմի կառավարման բաժնում, իսկ պատճենները տրվում է աշխատողին և համապատասխան ստորաբաժանումների ղեկավարներին, որոնց անմիջական ղեկավարության ներքո աշխատում է, կամ որոնց իրավասությունների և պարտականությունների շրջանակները կարող են առընչվել աշխատողի աշխատանքային հարաբերություններին (հաշվապահություն, աշխտողների անվտանգության և առողջության պահպանման ծառայություն): Աշխատակազմի գծով պատասխանատուն սահմանված կարգով պայմանագրի լուծման մասին լրացնում է գրանցամատյանում, լրացնում է նաև աշխատողի աշխատանքային գրքույկը, հանձնում նրան: Աշխատողի ցանկությամբ նրան տրվում է նաև տեղեկանք աշխատանքային գործառույթների, աշխատավարձի, վճարված հարկերի, սոցիալական ապահովագրական վճարումների, աշխատանքի գնահատականի վերաբերյալ:

2.3.4. Տնօրենը կարող է լուծել աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը Բժշկական կենտրոնի լուծարման կամ աշխատանքային ծավալների կրճատման, աշխատանքների կազմակերպման և տեխնոլոգիական պայմանների փոփոխման, կամ արտադրական այլ անհրաժեշտությամբ պայմանավորված աշխատողների թվաքանակի կրճատման դեպքում, նախօրոք՝ ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ այդ մասին ծանուցելով աշխատողին: Ծանուցման մեջ նշվում է աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքը և պատճառները, ամիսը, ամսաթիվը, տարեթիվը: Այդ ժամանակահատվածում տնօրենը կամ աշխատողի անմիջական ղեկավարն աշխատողին իր ցանկացած ժամանակ տրամադրում է հինգ օր կամ քառասուն ժամ

ազատ ժամանակ աշխատանք փնտրելու համար և այդ ազատված ժամանակի համար աշխատողին վճարում` հիմք ընդունելով նրա միջին ժամային աշխատավարձը:

Տնօրենը կարող է լուծել աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, եթե մասնագիտական գիտելիքների անբավարարության կամ առողջական վիճակի պատճառով աշխատողը չի կարող կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները: Աշխատողի մասնագիտական գիտելիքների անբավարարության վերաբերյալ տնօրենը հիմք է ընդունում աշխատողի անմիջական ղեկավարի զեկուցագիրը կամ իր հրամանով ստեղծված որակավորման քննության (ատեստավորման) հանձնաժողովի գնահատականը, իսկ առողջական վիճակի վերաբերյալ` բժշկական եզրակացությունը: Նման դեպքերում աշխատանքային պայմանագրի լուծումից առնվազն երկու շաբաթ առաջ տնօրենը կամ կադրերի բաժնի պետն աշխատողին գրավոր ծանուցում են աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին: Ծանուցման մեջ նշվում է աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքը և պատճառները, ամիսը, ամսաթիվը, տարեթիվը: Այդ ժամանակահատվածում տնօրենը կամ աշխատողի անմիջական ղեկավարն աշխատողին իր ցանկացած ժամանակ տրամադրում է մեկ օր կամ ութ ժամ ազատ ժամանակ աշխատանք փնտրելու համար և այդ ազատ ժամանակի համար աշխատողին վճարում` հիմք ընդունելով նրա միջին ժամային աշխատավարձը: Ծանուցման մեջ նշված ժամկետին համապատասխան տնօրենի հրամանով կամ տնօրենի հանձնարարությամբ կադրերի բաժնի պետի կազմած տեղեկանքի հիման վրա աշխատանքից ազատման հետագա գործընթացը կատարվում է 2.3.2. կետում նշված ընթացակարգով, այն տարբերությամբ, որ ազատման հիքում նշվում է օրենսգրքի 120-րդ հոդվածը:

Աշխատողի կրճատման կամ զբաղեցրած պաշտոնին չհամապատասխանելու հիմքով աշխատանքից ազատելուց առաջ նրան առաջարկվում է իր առողջական վիճակին և որակավորմանը համապատասխան այլ աշխատանք (ազատ աշխատատեղի առկայության դեպքում), եթե Բժշկական կենտրոնում նման տեղ կա և միայն այդ առաջարկությունից հրաժարվելուց հետո ազատում աշխատանքից:

Եթե աշխատողը վերջին մեկ տարվա ընթացքում առնվազն երկու անգամ ենթարկվել է կարգապահական պատասխանատվության, կամ թեկուզ մեկ անգամ թույլ է տվել կոպիտ կարգապահական խախտում, ապա տնօրենը առանց նախօրոք ծանուցման, կարող է իր հրամանով ազատել աշխատողին աշխատանքից լուծելով նրա հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը: Աշխատանքային պայմանագրի լուծման գործընթացը կատարվում է 2.3.2 կետում նշված ընթացակարգով, այն տարբերությամբ, որ ազատման հիքում նշվում է օրենսգրքի 121-րդ հոդվածը կամ 221-րդ հոդվածի 2-րդ մասը:

Եթե աշխատողը փչացրել, վնասել, կամ կորցրել է Բժշկական կենտրոնի գույքը, աշխատանքի վայրում կատարել է հափշտակություն, կամ Բժշկական կենտրոնի գույքը դրել է վտանգի տակ կամ անվստահություն է առաջացրել սպառողների, հաճախորդների, գործընկերների մոտ, որի հետևանքով Բժշկական կենտրոնի կրել է կամ կարող էր կրել վնասներ, ապա տնօրենը գնահատելով աշխատողի արարքի վտանգավորության աստիճանը կարող է առանց ծանուցման իր հրամանով աշխատողին ազատել աշխատանքից լուծելով նրա հետ աշխատանքային պայմանագիրը: Աշխատանքային պայմանագրի լուծման գործընթացը կատարվում է 2.3.2 կետում նշված ընթացակարգով, այն տարբերությամբ, որ ազատման հիքում նշվում է օրենսգրքի 122-րդ հոդվածը:

Տնօրենը կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը` օրենքով սահմանված այլ հիմքերով:

Աշխատանքային պայմանագրի լուծման սույն գլխի 2.3 կետում նշված դեպքերից բացի, օտարերկրացիների հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է նաև, օտարերկրացու հետ 2.1.5 կետում նշված աշխատանքային պայմանագիր կնքելու օրինական հիմքերը վերացվելու պահից:

3. Աշխատանքային պայմանագրի կողմերի հիմնական իրավունքները, պարտականությունները և պատասխանատվությունը

3.1. Տնօրենի իրավունքները

Աշխատողների ներկայացուցչի կողմից իր իրավունքները, օրենսդրության պահանջները կամ աշխատանքային պայմանագրերի նորմերը խախտելու դեպքերում տնօրենն իրավունք ունի օրենսդրությամբ սահմանված կարգով դիմելու դատարան՝ աշխատողների ներկայացուցչի անօրինական գործունեությունը դադարեցնելու պահանջով:

Աշխատանքի ծավալների, տնտեսական, տեխնոլոգիական և աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում, ինչպես նաև արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված այլ դեպքերում տնօրենն իրավունք ունի փոփոխելու աշխատանքային պայմանագրի պայմանները: Փոփոխված պայմաններով աշխատանքը կատարելու՝ աշխատողի անհամաձայնության դեպքում աշխատողը կարող է ազատվել աշխատանքից օրենսգրքի 113-րդ հոդվածին համապատասխան՝ պահպանելով աշխատանքային պայմանագրի լուծման սահմանված կարգը:

Տնօրենն իր հրամանով կարող է բոլոր աշխատողներին կամ աշխատողների մի մասին ներգրավել արտաժամյա աշխատանքի՝ շաբաթական մինչև ութ ժամ տևողությամբ, սակայն իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում՝ ոչ ավել, քան չորս ժամ, իսկ մեկ տարվա ընթացքում ոչ ավել, քան 120 ժամ:

Հատուկ դեպքերում՝ Բժշկական կենտրոնի աշխատանքային կարգապահությունը կամ անհետաձգելի աշխատանքների կատարումն ապահովելու համար տնօրենը կարող է իր հրամանով, առանձին աշխատողների մեկ ամսվա ընթացքում մեկ անգամ, իսկ աշխատողի համաձայնությամբ՝ ոչ հաճախ, քան շաբաթը մեկ անգամ ներգրավել հերթապահության՝ հիմնական աշխատաժամանակի ավարտից հետո կամ հանգստյան օրերին, հրամանում նշելով նաև հերթապահած ժամերի փոխարեն աշխատողին մեկ այլ օր հանգիստ տալու կամ այդ օրն ամենամյա հերթական արձակուրդին գումարելու կամ որպես արտաժամյա աշխատանք վարձատրելու մասին:

Տնօրենն իրավունք ունի օրենսգրքի 113-րդ հոդվածին համապատասխան լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը:

Տնօրենն իրավունք ունի իր լիազորությունների մի մասը փոխանցել այլ անձանց, եթե օրենքով և Բժշկական կենտրոնի կանոնադրությամբ այլ բան սահմանված չէ:

Տնօրենն ունի նաև օրենքով, Բժշկական կենտրոնի կանոնադրությամբ և ույն կարգապահական կանոններով սահմանված այլ իրավունքներ:

3.2. Տնօրենի պարտականությունները

Տնօրենը պարտավոր է՝

1) աշխատողին ապահովել պայմանագրով պայմանավորված աշխատանքով և կազմակերպել նրա աշխատանքը.

2) նախատեսված ժամկետում և սահմանված չափով վճարել աշխատողի աշխատավարձը.

3) սահմանված կարգով աշխատողին տրամադրել վճարվող և փոխադարձ համաձայնությամբ նաև չվճարվող արձակուրդ.

4) ապահովել անվտանգ աշխատանքային պայմաններ.

5) աշխատանքի ընդունելու ժամանակ, ինչպես նաև աշխատելու ընթացքում աշխատողին ծանոթացնել Բժշկական կենտրոնի ներքին կարգապահական կանոններին, նրանում կատարված

փոփոխություններին, աշխատանքի պաշտպանության և հակահրդեհային անվտանգության ապահովման պահանջներին.

6) աշխատանքի վայրում աշխատողի մահվան դեպքում անհապաղ հայտնել դատախազությանը և աշխատանքի պետական տեսչությանը.

7) հարգել աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքները և չխոչընդոտել նրանց գործունեությանը.

8) խորհրդակցել աշխատողների ներկայացուցիչների հետ աշխատողների իրավական վիճակի վրա ազդող որոշումներ ընդունելիս, իսկ օրենսգրքով նախատեսված դեպքերում ստանալ նրանց համաձայնությունը.

9) ապահովել կուլեկտիվ բանակցությունների վարումը սեղմ ժամկետներում.

10) օրենսգրքով սահմանված ժամկետներում, իսկ ժամկետներ սահմանված չլինելու դեպքում ոչ ուշ, քան մեկ ամսվա ընթացքում, քննարկել աշխատողների ներկայացուցիչների առաջարկությունները և տալ գրավոր պատասխաններ.

11) աշխատողների ներկայացուցիչներին անվճար տրամադրել անհրաժեշտ տեղեկություններ՝ աշխատանքին վերաբերող հարցերի վերաբերյալ.

12) ապահովել աշխատողների ներկայացուցիչ՝ օրենսդրությամբ սահմանված իրավունքների իրականացումը.

13) հիմնական աշխատավայրում աշխատող բոլոր աշխատողների համար վարել աշխատանքային գրքույկ.

14) օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 3-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում աշխատողին գրավոր ծանուցել ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ, իսկ օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ և 9-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում՝ աշխատողին գրավոր ծանուցել ոչ ուշ, քան երկու շաբաթ առաջ.

15) 15-րդ կետում նշված ժամկետները չպահպանելու դեպքում աշխատողին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի չափը.

16) Բժշկական կենտրոնի լուծարման կամ աշխատողների թվաքանակի կրճատման դեպքում ոչ ուշ, քան երեք ամիս առաջ՝ մինչև աշխատանքային պայմանագրերը լուծելը, ազատվող աշխատողների թվաքանակի մասին տվյալները ներկայացնել Հայաստանի Հանրապետության զբաղվածության պետական ծառայություն և աշխատողների ներկայացուցիչին, եթե նախատեսվում է երկու ամսվա ընթացքում աշխատանքից ազատել աշխատողների ընդհանուր թվի ավելի քան տասը տոկոսը, սակայն 10 աշխատողից ոչ պակաս (զանգվածային ազատումներ).

17) աշխատանքային պարտականությունները չկատարելու կամ ոչ պատշաճ կատարելու հիմքով աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս՝ պահպանել կարգապահական պատասխանատվության կիրառման կանոնները.

18) աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում աշխատողի հետ կատարել լրիվ վերջնահաշվարկ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրը, եթե օրենսգրքով, օրենքով կամ իր և աշխատողի համաձայնությամբ վերջնահաշվարկի այլ կարգ նախատեսված չէ.

19) վերջնահաշվարկի օրը աշխատողին վճարել աշխատավարձը և դրան հավասարեցված այլ վճարումներ, սահմանված կարգով լրացնել աշխատողի աշխատանքային գրքույկն ու հանձնել նրան.

20) աշխատողի ցանկությամբ նրան տրամադրել տեղեկանք աշխատանքային գործառույթների (պարտականությունների), աշխատավարձի, վճարված հարկերի ու պետական սոցիալական ապահովագրության վճարումների չափի և աշխատանքի գնահատականի վերաբերյալ.

21) յուրաքանչյուր աշխատողի կատարած արտաժամյա աշխատաժամանակը ստույգ հաշվառել աշխատաժամանակի հաշվառման տեղեկագրերում.

22) աշխատողին փոխադրել միայն ցերեկային աշխատանքի, եթե հաստատվում է, որ գիշերային աշխատանքը վտանգել է կամ կարող է վտանգել աշխատողի առողջությունը.:

23) կատարել օրենքով, այլ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված այլ պարտականություններ:

3.3. Տնօրենի պատասխանատվությունը

Տնօրենը կամ այլ պաշտոնատար անձինք, ովքեր խախտել են օրենսգրքի 80-րդ հոդվածի պահանջները, օրենքով սահմանված կարգով կարող են ենթարկվել վարչական կամ նյութական պատասխանատվության:

Աշխատանքային պայմանագիրը պատշաճ կազմելու պատասխանատվությունը կրում է տնօրենը:

Տնօրենը կամ նրա ներկայացուցիչները պատասխանատվություն են կրում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, եթե անօրինական աշխատանք կատարելու թույլտվություն են տվել և (կամ) հարկադրել աշխատելու քաղաքացուն, ինչպես նաև հատուցում են նման աշխատանք կատարողներին այդ աշխատանքի կատարման ընթացքում ոչ աշխատողի մեղքով պատճառված վնասները:

Տնօրենը և (կամ) նրա ներկայացուցիչները օրենքով սահմանված կարգով ենթակա են պատասխանատվության, եթե խախտել են աշխատողի անձնական տվյալների մշակման և պաշտպանման` օրենսգրքով, այլ օրենքներով և իրավական ակտերով սահմանված կարգը:

Բժշկական կենտրոնի (տնօրենի) նյութական պատասխանատվությունն առաջանում է, եթե`

1) աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդություններից չապահովագրված աշխատողը հիվանդացել է մասնագիտական հիվանդությամբ, ստացել է խեղում կամ մահացել է.

2) վնասն առաջացել է աշխատողի գույքի կորստի, ոչնչացման կամ օգտագործման

համար ոչ պիտանի դառնալու հետևանքով.

3) թույլ են տրվել աշխատողի կամ այլ անձանց գույքային իրավունքների այլ խախտումներ:

Բժշկական կենտրոնը (տնօրենը) հատուցում է իր պատճառած վնասը Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքով սահմանված կարգով:

3.4. Աշխատողի իրավունքները

Աշխատողն իրավունք ունի՝

1) ստանալու ամբողջական տեղեկատվություն իր անձնական տվյալների և դրանց

մշակման վերաբերյալ.

2) ազատորեն և անվճար ծանոթանալու իր անձնական տվյալներին, ստանալու անձնական տվյալներ պարունակող յուրաքանչյուր գրառման պատճենը, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի.

3) ծանոթանալու իրեն վերաբերող բժշկական տվյալներին, ընդ որում՝ նաև իր ընտրած բժշկի մասնակցությամբ.

4) պահանջելու հանել կամ ուղղել սխալ կամ ոչ լիարժեք, ինչպես նաև սույն օրենսգրքի պահանջների խախտումով մշակված անձնական տվյալները: Այդ պահանջը մերժվելու դեպքում աշխատողն իրավունք ունի տնօրենին գրավոր ձևով ներկայացնելու իր անհամաձայնությունը՝ կցելով համապատասխան հիմնավորումներ.

5) տնօրենից պահանջելու իր վերաբերյալ սխալ կամ ոչ լիարժեք տեղեկությունների փոխանցած բոլոր անձանց տեղեկացնել հանված տեղեկությունների, ուղղումների և լրացումների մասին.

6) դատական կարգով բողոքարկելու տնօրենի յուրաքանչյուր գործողություն կամ անգործություն՝ կապված իր անձնական տվյալները մշակելու և պահպանելու հետ:

7) ստանալու աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ օրենքով չարգելված տեղեկատվություն:

8) օրենսդրությամբ սահմանված կարգով պահանջելու վնասների հատուցում, եթե տնօրենը անհիմն կերպով նրան չի թույլատրել աշխատանքի:

9) լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն տասնչորսօր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով տնօրենին.

10) լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն հինգ օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով տնօրենին, եթե աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կապված է իր կատարած աշխատանքը խոչընդոտող հիվանդության կամ աշխատանքային խեղման հետ, կամ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված այլ հարգելի պատճառներ կան, կամ եթե տնօրենը չի կատարում աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պարտականությունները, խախտում է օրենքը կամ կոլեկտիվ պայմանագիրը, ինչպես նաև սույն օրենսգրքով նախատեսված այլ դեպքերում.

11) աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը հետ վերցնելու ոչ ուշ, քան այն ներկայացվելու օրվանից հետո՝ երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում: Նշված ժամկետից հետո նա կարող է ծանուցումը հետ վերցնել միայն տնօրենի համաձայնությամբ.

12) հանգստի և սնվելու համար ընդմիջման ժամանակահատվածում բացակայելու աշխատավայրից.

13) օրենքով սահմանված՝ պատշաճ, անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմանների, որը պարտավոր է ապահովել տնօրենը.

14) մեկ ամսվա ընթացքում դիմել դատարան, եթե համարում է, որ տնօրենը անօրինական կերպով փոփոխել է աշխատանքի պայմանները, կամ լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

3.5. Աշխատողի պարտականությունները

Աշխատողը պարտավոր է բարեխղճորեն կատարել աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունները, պահպանել Բժշկական կենտրոնիներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքային կարգապահությունը, կատարել աշխատանքի սահմանված նորմաները, պահպանել աշխատանքի պաշտպանության և անվտանգության ապահովման պահանջները, բարեխղճորեն վերաբերվել Բժշկական կենտրոնի աշխատողների գույքին, ինչպես նաև մարդկանց կյանքին ու առողջությանը, Բժշկական կենտրոնի գույքի պաշտպանությանն սպառնացող վտանգի ծագման մասին անմիջապես տեղեկացնել տնօրենին:

3.6. Աշխատողի պատասխանատվությունը

Աշխատողը պարտավոր է հատուցել Բժշկական կենտրոնի պատճառած նյութական վնասը, որն առաջացել է՝

1) Բժշկական կենտրոնի գույքը փչացնելու կամ կորցնելու հետևանքով.

2) նյութերի գերաժախս թույլ տալու հետևանքով.

3) աշխատողի կողմից աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս այլ անձանց պատճառված վնասը Բժշկական կենտրոնի կողմից հատուցելու դեպքերում.

4) Բժշկական կենտրոնի պատկանող գույքը փչացնելու պատճառով կատարված ծախսերից.

5) նյութական արժեքների ոչ պատշաճ պահպանության հետևանքով.

6) անորակ արտադրանքի թողարկումը կանխելու համար դիտավորյալ կերպով միջոցառումներ չձեռնարկելու, նյութական կամ դրամական արժեքները հափշտակելու հետևանքով:

Աշխատողը պարտավոր է հատուցել Բժշկական կենտրոնի պատճառած վնասը լրիվ ծավալով, բայց ոչ ավելի նրա երեք ամսվա միջին աշխատավարձի չափից, բացառությամբ օրենսգրքի 239-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերի:

Աշխատողը պարտավոր է հատուցել Բժշկական կենտրոնի պատճառած վնասը լրիվ ծավալով, եթե՝

1) վնասը պատճառվել է դիտավորությամբ.

2) վնասը պատճառվել է աշխատողի հանցավոր գործունեության հետևանքով.

3) աշխատողի հետ կնքվել էր լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիր.

4) վնասը պատճառվել է աշխատանքի համար նրան տրված անհրաժեշտ գործիքների, սարքավորումների, հատուկ հագուստի եւ անհատական ու կոլեկտիվ պաշտպանության այլ միջոցների, ինչպես նաև նյութերի, կիսաֆաբրիկատների կամ արտադրանքի կորստի հետևանքով.

5) վնասը պատճառվել է այնպիսի եղանակով կամ այնպիսի գույքի, որի դեպքում օրենքով սահմանված է լիակատար գույքային պատասխանատվություն.

6) վնասը պատճառվել է ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ:

4. Աշխատանքի ռեժիմը

Բժշկական կենտրոնի վարչատնտեսական աշխատողների համար (բացառությամբ սպասարկման և ծառայությունների մատուցման առանձնահատկություններ ունեցող որոշ աշխատողների) սահմանվում է հնգօրյա աշխատանքային շաբաթ՝ երկու հանգստյան օրերով: Հանգստյան օրեր սահմանվում են շաբաթ և կիրակի օրերը: Բժշկական ծառայություն մատուցող (առողջապահության բնագավառի) աշխատողների համար աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը հաշվի առնելով նրանց զբաղեցրած պաշտոնները և մասնագիտությունը սահմանվում է ստորև ներկայացվող տևողությամբ: Այսպես.

1. շաբաթական 39 ժամ աշխատաժամանակի ընդհանուր տևողություն է սահմանվում վարչատնտեսական աշխատողների համար: Նրանց համար ամենօրյա աշխատանքի սկիզբ է սահմանվում առավոտյան ժամը 9⁰⁰-ը, իսկ աշխատանքի ավարտ՝ շաբաթվա 4 օրերին՝ ժամը 18⁰⁰, իսկ շաբաթվա մեկ օրը՝ ժամը 17⁰⁰: Աշխատաժամանակը վարչատնտեսական բաժնի յուրաքանչյուր աշխատողի համար սահմանվում է՝ շաբաթվա 4 օրերին 8 ժամ, շաբաթվա մեկ օրը՝ 7 ժամ:

2. Առողջապահության բնագավառի աշխատողների համար, կախված նրանց զբաղեցրած պաշտոնից և (կամ) մասնագիտությունից, աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը չի կարող անցնել՝

ա) շաբաթական 36 ժամից՝ հոգեբուժական (հոգեներկրաբանական), նյարդավիրաբուժական, նարկոլոգիական բուժկանխարգելիչ բաժանմունքների, հիվանդախնամների և կաբինետների, արյան փոխներարկման կետի միջին և կրտսեր բժշկական անձնակազմի, հավաքարարների, բարոկամերայի բժշկի, շտապ բժշկական օգնության բժիշկների, կանչ ընդունող և շտապ բժշկական օգնության արտագնա բրիգադին հաղորդող աշխատողների, կրտսեր բժշկական անձնակազմի համար,

բ) շաբաթական 33 ժամից՝ ֆիզիոկաբինետի բժշկի, ատամնաբույժի համար,

գ) շաբաթական 30 ժամից՝ ռենտգենյան ճառագայթման բժշկի համար,

դ) շաբաթական 24 ժամից՝ ռադիոմանիպուլիացիայի կաբինետներում և Լաբորատորիաներում զամմա-բուժում և զամմա-պատրաստում կներով (պրեպարատ) փորձնական զամմա-ճառագայթահարում անմիջականորեն իրականացնող աշխատողների համար:

Բժշկական կենտրոնի գործունեության առանձնահատկություններից և չկանխատեսվող հանգամանքներից ելնելով, տնօրենը, հրամանով կարող է առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար սահմանել աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի լողացող աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույց (տեղաշարժել աշխատանքի սկիզբը, ավարտը, հանգստի տևողությունը և այլն): Աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցին ծանոթանալու նպատակով, այն փակցվում է մատչելի տեղում ոչ ուշ, քան ուժի մեջ մտնելուց երկու շաբաթ առաջ՝ պահպանելով հերթափոխության համաչափությունը:

Առանձին աշխատողի պահանջով կամ փոխադարձ համաձայնությամբ ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ կարող է սահմանվել՝ տնօրենի հրամանով, եթե նման պահանջ կամ համաձայնություն է ձեռք բերվել: Արտաժամյա աշխատանքների անհարաժեշտություն առաջանալիս տնօրենն իր հրամանով որոշակի ժամկետով կարող է փոփոխել օրվա աշխատանքային ռեժիմը երկարացնելով աշխատանքային օրը, բայց ոչ ավել քան երկու իրար հաջորդող օրերում 4 ժամ և ոչ ավել քան 8 ժամ՝ շաբաթվա ընթացքում:

Հատուկ դեպքերում՝ Բժշկական կենտրոնում աշխատանքային կարգապահությունը կամ անհետաձգելի աշխատանքների կատարումն ապահովելու համար, տնօրենը կարող է աշխատողին ոչ հաճախ, քան ամիսը մեկ անգամ, իսկ աշխատողի համաձայնությամբ՝ ոչ հաճախ, քան շաբաթը մեկ անգամ, աշխատանքային օրն ավարտվելուց հետո կամ ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի և հանգստյան օրերին ներգրավել հերթապահության Բժշկական կենտրոնում կամ տանը:

Հերթապահության ժամանակը աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) հետ միասին, եթե հերթապահությունը կատարվում է աշխատանքային օրն ավարտվելուց հետո, չի կարող գերազանցել աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) տևողությունը, իսկ ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու իշատակի և հանգստյան օրերին հերթապահության տևողությունը չի կարող գերազանցել օրական 8 ժամը: Հերթապահության ժամանակը հավասարեցվում է աշխատաժամանակին, իսկ տանը՝ ոչ պակաս, քան աշխատաժամանակի կեսին:

Նորմալ, կրճատ և ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատողների համար սահմանված աշխատաժամանակը գերազանցող տևողությամբ հերթապահության ներգրավելու ժամանակ հաջորդ ամսվա ընթացքում տրամադրվում է այդ նույն տևողությամբ հանգստի ժամանակ, կամ աշխատողի ցանկությամբ այդ հանգստի ժամանակը գումարվում է ամենամյա արձակուրդին կամ վճարվում է արտաժամյա աշխատանքին համապատասխան:

Աշխատողի աշխատած ժամանակահատվածի վերաբերյալ (հիմնական, համատեղությամբ, արտաժամյա, հերթապահության և այլն) նշում է կատարվում աշխատաժամանակի հաշվարկի տեղեկագրում:

Աշխատաժամանակի հաշվարկի տեղեկագրերը լրացնում են կառուցվածքային ստորաբաժանման ղեկավարները, իսկ ընդհանուր վերահսկողությունը իրականացնում է կադրերի բաժնի պետը: Յուրաքանչյուր հաշվետու ամսվան հաջորդող ամսվա առաջին օրն կադրերի բաժնի պետը կառուցվածքային ստորաբաժանման ղեկավարներից ստանում է լրացված տեղեկագրերը, ներկայացնում տնօրենի ստորագրությանը և նրա ստորագրությունից հետո հանձնում գլխավոր հաշվապահին:

Աշխատավայրը, աշխատանքային գործիքները և պաշտպանության միջոցները կարգի բերելու և աշխատանքի նախապատելու ժամանակահատվածը՝ սահմանվում է մինչև 20 րոպե:

Արտաժամյա չի համարվում Բժշկական կենտրոնի հետևյալ պաշտոնատար անձանց՝ նորմալ աշխատաժամանակը գերազանցող աշխատանքը.

1. տնօրենի.
2. փոխտնօրենի.
3. ստորաբաժանման ղեկավարների (գլխավոր հաշվապահ, կադրերի բաժնի պետ և այլն).
4. բժշկական ստորաբաժանումների բաժնի վարիչների:

5. Հանգստի ժամանակը

5.1. Աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) կեսի ավարտից հետո, սակայն ոչ ուշ, քան աշխատանքը սկսելուց 4 ժամ հետո, հանգստանալու և սնվելու համար Բժշկական կենտրոնի աշխատողներին տրամադրվում է 1 ժամ տևողությամբ ընդմիջում: Եթե արտադրական պայմաններից ելնելով Բժշկական կենտրոնում հանգստի և սնվելու համար ընդմիջում տրամադրելն անհնար է, ապա աշխատողներին աշխատանքի ընթացքում սնվելու հնարավորություն է տրամադրվում:

5.2. Հատուկ պայմաններում աշխատողների համար, երբ աշխատանքը կատարվում է Ցելսիուսի սանդղակով պլյուս 40 աստիճանից բարձր և մինուս 10 աստիճանից ցածր օդի ջերմաստիճանային պայմաններում, հատկացվում է հանգստի ժամանակ:

5.3. Բժշկական կենտրոնի աշխատողների համար սահմանվում է ամենամյա արձակուրդ 20 աշխատանքային օր տևողությամբ: ՀՀ կառավարության 2005թ.-ի օգոստոսի 11 թիվ 1599-Ն որոշման համաձայն

համաճարակաբանական կաբինետի, բարիոլվիրահատարանի, լաբորատորիաների, անեսթեզիոլոգիայի և վերակենդանացման, ինտենսիվ թերապիայի բաժանմունքների, ֆիզիոթերապևտիկ բաժանմունքների աշխատողներին ամենամյա երկարացված արձակուրդ տրվում է 25 աշխատանքային օր տևողությամբ, ռենտգենյան կաբինետի աշխատողներին՝ 35 աշխատանքային օր տևողությամբ: ՀՀ կառավարության 2005թ. սեպտեմբերի 8-ի N 1384-Ն որոշմամբ ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ է տրվում բժիշկներին, ատամնաբույժներին, դեղագետներին, բուժքույրերին՝ 2 աշխատանքային օր տևողությամբ: Ամենամյա արձակուրդը տրվում է նախօրոք հաստատված արձակուրդի հերթականությանը (ժամանակացույցին) համապատասխան: Լրացուցիչ արձակուրդը տրվում է ամենամյա արձակուրդի հետ միասին կամ աշխատողի ցանկությամբ այլ ժամանակ: Ամենամյա արձակուրդը կարող է տրամադրվել սահմանված արձակուրդի հերթականությունից (ժամանակացույցից) տարբերվող ժամանակ միայն տնօրենի և աշխատողի փոխադարձ համաձայնությամբ:

6. Երաշխիքները և հատուցումները

Բժշկական կենտրոնում առողջության համար վնասակար և առողջության համար առանձնապես վնասակար, առանձնապես ծանր աշխատանքով զբաղված անձանց երաշխավորվում է աշխատավարձի դրույքաչափի նկատմամբ համապատասխանաբար 50 կամ 100 տոկոսի չափով հավելում:

Աշխատավարձի դրույքաչափի նկատմամբ 50% հավելում է նախատեսվում.

- արտադրական հիգիենայի, ճառագայթային հիգիենայի, կոնունալ հիգիենայի բաժանմունքների և բաժինների աշխատողների համար,

- համաճարակաբանական, բակտերիոլոգիական, վիրուսաբանական լաբորատորիաների, բաժինների աշխատողների համար,

- ռենտգենյան, բժշկական ռադիոլոգիական (բուր արոֆիլների) բաժինների, բաժանմունքների և կաբինետների աշխատողների համար,

- տուբերկուլյոզային և հակատուբերկուլյոզային կաբինետների աշխատողները,

- հոգեբուժական, հոգեներոլոգիական բաժանմունքների, կաբինետների աշխատողների համար,

- բարիոլվիրահատարանների աշխատողների համար,

- միկրոլվիրահատարանների աշխատողների համար,

- ախտաբանաանատոմիական բաժանմունքների, կաբինետների աշխատողների համար:

Աշխատավարձի դրույքաչափի նկատմամբ 50% հավելում է նախատեսվում նաև հետևյալ ստորաբաժանումներում, լաբորատորիաներում և հիմնարկներում.

- հոգեկան հիվանդների համար մասնագիտացված բժշկասոցիալական փորձագիտական հանձնաժողովներ (ԲՍՓՀ)

- ֆիզիոթերապևտիկ բաժանմունքներ, կաբինետներ,

-անեսթեզիոլոգիայի և վերակենդանացման, ինտենսիվ թերապիայի, բաժանմունքներ, հիվանդասենյակներ,

- այրվածքների, սուր թունավորումների, արհեստական երիկամի կիրառման հիվանդասեյակներ, կաբինետներ, բաժանմունքներ,

- թարախային բարդությոների համար նախատեսված բաժանմունքներ,

-լաբորատորիաներ (բաժիններ, բաժանմունքներ, կլինիկական, սեռալոգիական, բակտերիոլոգիական, բիոքիմիական),

- արյան փոխներարկման կայաններ, արյան պաշարման բաժանմունքներ,

- քիմիաթերապևտիկ, լագերային, համակարգչային բաժանմունքներ,

- ստորգետնյա առողջապահական հիմնարկներ, բաժանմունքներ, կաբինետներ,

- նորածին և վաղածին երեխաների բաժանմունքներ,

- կենտրոնական նյարդային համակարգի օրգանական ախտահարումներ ունեցող (անդամալուծություն, կաթված, խուլ-համրություն, տեսողական և խոսակցական ֆունկցիայի խանգարում ունեցողների բաժանմունքներ),

- հոգեկան և ինֆեկցիոն հիվանդներին շտապ և անհետաձգելի բուժօգնություն ապահովող բրիգադներ, սանիտարի պարտականությամբ վարորդներ,

Աշխատավարձի դրույքաչափի նկատմամբ 100% հավելում է նախատեսվում

- Հատուկ վտանգավոր վարակիչ հիվանդությունների կանխարգելման բաժանմունքների աշխատողներ,

- սանիտարականխարգելիչ (ինֆեկցիոն օջախները ախտահանող) բաժանմունքների աշխատողներ,

- ՄԻԱՎ/ՉԻԱՀ բաժանմունքների, լաբորատորիաների աշխատողներ,

- ինֆեկցիոն հիվանդությունների բաժանմունքների աշխատողներ,

- մաշկավեներաբանական բաժանմունքների աշխատողներ,

6. Բժշկական կենտրոնի աշխատողների նկատմամբ կիրառվող խրախուսանքի և կարգապահական պատասխանատվության միջոցները

6.1. Աշխատողների նկատմամբ տնօրենի կողմից կիրառվող խրախուսանքի միջոցները

Աշխատանքային պարտականությունները բարեխիղճ կատարելու համար տնօրենը հրամանով առանձին աշխատողների կամ աշխատողների առանձին խմբի կամ բոլոր աշխատողներին խրախուսելու նպատակով կարող է՝

- պարզևատրել միանվագ դրամական պարզևոլ, որի չափը կախված է Բժշկական կենտրոնի ֆինանսական դրությունից, կատարված աշխատանքների չափից, որակից և նշանակությունից.

- հայտարարել գրավոր շնորհակալություն.

- պարզևատրել հուշանվերով.

- տրամադրել լրացուցիչ վճարովի արձակուրդ.

- հանել կարգապահական տույժը.

- Բժշկական կենտրոնում կատարած երկարամյա և անբասիր աշխատանքի համար, Բժշկական կենտրոնի կոլեկտիվի հարգանքը վայելող վետերան աշխատողներին պարզևատրել օրենսդրությամբ չարգելված այլ միջոցներով:

Օրենքով նախատեսված դեպքերում և կարգով աշխատողները կարող են ներկայացվել պետական պարգևների:

6.2. Տնօրենի կողմից աշխատողների նկատմամբ կիրառվող պատասխանատվության միջոցները

Տնօրենը կարող է Բժշկական կենտրոնի աշխատողին ենթարկել կարգապահական պատասխանատվության, եթե աշխատողն իր մեղքով չի կատարել աշխատանքային պարտականությունները կամ այդ պարտականությունները կատարել է ոչ պատշաճ կերպով: Նման դեպքերում եթե կատարված խախտումն աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտում չէ և աշխատողի կողմից այդ խախտումը կատարվել է առաջին անգամ, ապա տնօրենը հիմք ընդունելով աշխատողի անմիջական ղեկավարի (կառուցվածքային ստորաբաժանման պետի)՝ խախտման մասին զեկուցագիրը (իսկ իր անմիջական ենթակայության աշխատողի կողմից խախտում կատարելու դեպքում՝ առանց զեկուցագրի) և աշխատողի բացատրությունը (եթե աշխատողը չի հրաժարվել բացատրություն գրելուց), հրամանով աշխատողին տալիս է նկատողություն:

Եթե աշխատողը կոպտորեն խախտել է աշխատանքային կարգապահությունը (աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթները, սույն կարգապահական կանոնները) կամ մեկ տարվա ընթացքում երկրորդ անգամ խախտել է աշխատանքային կարգապահությունը, ապա տնօրենն հրամանով աշխատողին հայտարարում է խիստ նկատողություն: Եթե աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտման հետևանքով էական վնաս է հասցվել Բժշկական կենտրոնի հեղինակությանը կամ այդ խախտման հետևանքով Բժշկական կենտրոնի նյութական վնաս է կրել կամ կարող էր նյութական վնաս կրել կամ մեկ տարվա ընթացքում աշխատողը ստացել է երկրորդ նկատողությունը, ապա տնօրենը կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը: Նշված պատասխանատվության միջոցները կիրառելու համար տնօրենը հիմք է ընդունում առանձնացված կամ կառուցվածքային ստորաբաժանման ղեկավարի կամ անմիջական ղեկավարի զեկուցագիրը կամ երեք այլ աշխատողների կողմից կազմված արձանագրությունը աշխատողի կողմից կատարված խախտման վերաբերյալ, կամ անմիջականորեն իր կողմից նկատված խախտումը և խախտում կատարած աշխատողի բացատրությունը (եթե աշխատողը չի հրաժարվել բացատրություն գրելուց)՝ հղում կատարելով օրենսգրքի 223-րդ հոդվածին: Յուրաքանչյուր խախտման դեպքում աշխատողին կարգապահական տույժի ենթարկելու համար, տնօրենը հաշվի է առնում աշխատողի նախկինում կատարած աշխատանքը, խախտման կատարման հանգամանքները, աշխատողի մեղքի բաժինը, խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները: Ստորև բերվում է առավել հաճախակի նկատվող կոպիտ կարգապահական խախտումների վերաբերյալ կիրառվող պատասխանատվության միջոցները:

1) Եթե աշխատողը մեկ շաբաթվա ընթացքում երկու և ավելի անգամ անհարգելի պատճառով աշխատանքի է ներկայացել աշխատանքի սկզբից կամ ընդմիջման ավարտից հետո 20 րոպե և ավելի ուշացումով կամ ընդմիջման է գնում կամ աշխատավայրը լքում է նախքան աշխատաժամանակի ավարտը 10 րոպե և ավելի շուտ կամ աշխատաժամանակի ընթացքում առանց անմիջական ղեկավարի թույլտվության 15 րոպե և ավելի ժամանակահատվածով լքում է աշխատավայրը, ապա տնօրենը աշխատողի նկատմամբ որպես կարգապահական տույժ կիրառում է խիստ նկատողություն:

2) Եթե աշխատողը մեկ ամսվա ընթացքում չորս և ավելի անգամ անհարգելի պատճառով աշխատանքի է ներկայանում աշխատանքի սկզբից կամ ընդմիջման ավարտից հետո 20 րոպե և ավելի ուշացումով կամ ընդմիջման է գնում կամ աշխատավայրը լքում է նախքան աշխատաժամանակի ավարտը 10 րոպե և ավելի շուտ կամ աշխատաժամանակի ընթացքում առանց անմիջական ղեկավարի թույլտվության 15 րոպե և ավելի ժամանակահատվածով լքում է աշխատավայրը, ապա տնօրենն աշխատողի նկատմամբ որպես կարգապահական տույժ կիրառում է խիստ կատողություն: Եթե մեկ տարվա ընթացքում երկրորդ անգամ աշխատողի կողմից նման խախտում է կատարվում, ապա տնօրենը միանգամից նույն հրամանով աշխատողին տալիս է երկրորդ խիստ նկատողությունը և լուծում աշխատանքային պայմանագիրը:

3) Եթե աշխատողը թեկուզ մեկ անգամ անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրը չի ներկայացել աշխատանքի, ապա տնօրենը որպես կարգապահական տույժ կարող է նրա հետ լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

4) Եթե աշխատողն անգիտակցաբար հրապարակել կամ մրցակից կազմակերպությանը հայտնել է պետական, ծառայողական, առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքներ, ապա նրան հայտարարվում է խիստ նկատողություն, իսկ եթե նույն արարքը կատարել է երկրորդ անգամ կամ դիտավորյալ ապա նրա հետ խզվում է աշխատանքային պայմանագիրը:

5) Եթե աշխատողը կամայականություն է դրսևորել, օգտագործել է իր պաշտոնական դիրքը՝ իր և այլոց համար անօրինական եկամուտներ ստանալու կամ այլ անձնական դրդապատճառներով, ապա տնօրենը աշխատողի նկատմամբ որպես կարգապահական տույժ կիրառում է խիստ նկատողություն, իսկ եթե այդ խախտման հետևանքով Բժշկական կենտրոնի հասցվել է էական վնաս, ապա անհապաղ կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

6) Եթե աշխատողը աշխատանքի վայրում սեռական հետապնդումներ է կատարել իր ենթակաների կամ շահառուների նկատմամբ, ապա նրա նկատմամբ որպես կարգապահական տույժ կիրառվում է խիստ նկատողություն, իսկ եթե նման արարքը պարբերական բնույթ է կրել կամ տուժողին այնպիսի վնաս է պատճառվել, որ վերջինս դիմել է դատարան, ապա տնօրենը կարող է խախտում կատարած աշխատողի հետ միանգամից լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

7) Եթե աշխատողը աշխատանքային ժամերին, ինչպես նաև ոչ աշխատանքային ժամերին աշխատավայրում ոգելից խմիչքներ, թմրամիջոցներ կամ հոգեմեդրոններ նյութեր է օգտագործել կամ դրանց ազդեցության տակ աշխատավայր ներկայացել և եթե իր բացատրության մեջ նա խոստովանել է, որ դա եզակի դեպք է և այլևս չի կրկնվի, ապա նրա նկատմամբ որպես կարգապահական տույժ կիրառվում է խիստ նկատողություն, իսկ եթե նման խախտումները պարբերական են, կամ աշխատողը հրաժարվել է բացատրություն գրելուց կամ նշված նյութերի ազդեցության տակ նա թույլ է տվել այլ խախտումներ (հայհայոնքներ է տվել, քառքել աշխատողներին կամ հաճախորդներին, աղմկել և այլ անվայել արարքներ կատարել), ապա տնօրենը կարող է միանգամից լուծել նրա հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը:

8) Եթե աշխատողը հրաժարվել է պարտադիր բժշկական զննությունից, առաջին անգամ նրա նկատմամբ որպես կարգապահական տույժ կիրառվում է խիստ նկատողություն, իսկ մեկ տարվա ընթացքում խախտումը կրկնվելու դեպքում տնօրենը լուծում է նրա հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը:

9) Եթե աշխատողը կատարել է ՀՀ Սահմանադրության 14-48-րդ հոդվածներով ամրագրված մարդու և քաղաքացու իրավունքները ոտնահարող գործուղություններ, ապա տնօրենը գնահատելով աշխատողի վարարքի վտանգավորության աստիճանը և Բժշկական կենտրոնի հասցրած վնասի (նյութական կամ բարոյական) չափը

կարող է աշխատողի նկատմամբ որպես կարգապահական տույժ կիրառել խիստ նկատողություն կամ միանգամից լուծել նրա հետ աշխատանքային պայմանագիրը:

ՑԱՆԿ N 1

ԱՌՈՂՋԱՊԱՅԱԿԱՆ ԲՆԱԳԱՎԱՌԻ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՇԱՐՔԱԲԱՆ 36 ԺԱՄՏԵՎՈՂՈՒԹՅԱՄԲ ԱՇԽԱՏԱՆԱԿԻ

Պաշտոնները (կամ մասնագիտությունները)	
1	
I. Հոգեբուժական (հոգեներդրողական), նյարդաբուժական խարզելիչ կազմակերպություններ, բաժանմունքներ	
Բժիշկներ, այդքվում՝ կառուցվածքային ստորաբաժանման ղեկավար, միջին կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	հիվանդների անմիջա
II. Բնակչության սոցիալական աջակցության միջոցառումներ, համայնքային կառուցում, մշակութային և սպորտային գործունեություններ, բնակավայրի կառուցում, բնակավայրի կառուցման և բնակավայրի կառուցման անվտանգության միջոցառումներ	
Բժիշկներ, միջին բժշկական անձնակազմ, մինչև կոտորակային երեխաների համայնքային աշխատողներ (դայակ), տարեցների համայնքի աշխատողներ (սպասավորներ, սպասուհիներ)	բժշկական օգնություն
III. Ֆիզիոթերապիայի բուժական խարզելիչ կազմակերպություններ, կառուցում	
Բժիշկներ, այդքվում՝ կառուցվածքային ստորաբաժանման ղեկավար, միջին կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	լրիվ աշխատանքային վանականություն և ցողունային լեռնամոմաբուժարար
Կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	ցեխը տեղափոխելու և
IV. Քաղաքացիների բժշկական օգնության միջոցառումներ, համայնքային կառուցում	
Բժիշկներ, միջին բժշկական անձնակազմ	բժշկական օգնություն
V. Շտապ բժշկական օգնության կայաններ (բաժանմունքներ), հանրապետական հիվանդանոցներ	
Շտապ բժշկական օգնության բժիշկներ, կանչը նդունող և շտապ բժշկական օգնության արտագնա բրիգադի հաղորդող աշխատողներ, կրտսեր բժշկական անձնակազմ	շտապ բժշկական օգնություն
VI. Արյան փոխներարկման կայաններ	
Բժիշկներ, այդքվում՝ կառուցվածքային ստորաբաժանման ղեկավար, միջին կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	չստուգված արյան բաղադրատեսակի և չստուգված արյան լաբորատորիայի և ընթացքում վարակիչ ինֆեկցիաների (B, C հեպատիտներ, սիֆիլիս, ախտահարիչ ինֆեկցիաներ)
VII. Թմրամոլության բնակչության կրտսեր բժշկական օգնություններ, կայաններ, կայաններ	
Բժիշկներ, այդքվում՝ բաժանմունքի, կաբինետի ղեկավար, միջին կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	թմրամոլության բնակչության
VIII. Բնակչության մտղջապահական կայաններ	
Բժիշկներ, միջին կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	բարոկամերաներում և միկրովիրաբուժական վերապատվաստման կենտրոններում և բաժանմունքներում ղեկավարող և աշխատողներ, արյան հսկողության կազմակերպության (բոքսերում) աշխատողներ
Միջին կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	բուժական խարզելիչ կազմակերպություններ, կամերային միկրոբասայանատար

	միջատասպան (դեզինֆեկցանք) (դեռատիզացիա) գծով
IX. Ուղիղակի վնասների կիրճի համաձայնեցման օգտագործման հետևանքներ	
1. Ունեցված ճանաչողական փոփոխություններ	
Բժիշկներ, միջին կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	ռենտգենաբուժության ճանաչողական փոփոխություններ, որոնք առաջանում են միջակայքի կառուցման և բուժման հետևանքում միջակայքի կառուցման և բուժման հետևանքում (3) հետևանքային փոփոխություններ
2. Հետազոտական, տրանսպորտային, էներգետիկ, փորձարտարական և մասնագիտական արագացումները	
Բժիշկներ, միջին կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	Նյութաբանական և քիմիական բեռնադրույթի, գծային արագացումների կապված աշխատանք
X. Բացառիկ ակտիվությունների օգտագործում	
Բժիշկներ, միջին կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	աշխատանք՝ անմիջապես (պատրաստում) աշխատանքներ, որոնք II և I կարգերի աշխատանքներ են ստանդարտացված
XI. Պետական հիգիենիկ հակահամաճարակային մոնիթորինգի և ներկայումս անցկացվող առևտրային հիգիենիկ հակահամաճարակային մոնիթորինգի միջոցառումներ	
Բժիշկներ, այդպիսով՝ կառուցված քայլերի ստորաբաժաններ, ղեկավար, քիմիկոսներ, ճարտարագետներ, միջին կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	սանիտարա-հիգիենիկ, սանիտարա-բուժական
Քաղաքացիական ծառայողներ և քաղաքացիական աշխատանքատարողներ՝ բժիշկ-հիգիենիկոսներ, այդպիսով՝ կառուցված քայլերի ստորաբաժաններ, ղեկավար, միջին կրտսեր բժշկական անձնակազմ	արդյունաբերական, հիգիենիկ, կոմունալ (առօրյակ)

ՑԱՆԿ N 2

ԱՌՈՂՋԱՊՈՒՅՎԱԿԱՆ ԲՆԱԿԱՎԱՌՈՒՄՆԻ ԱՆՍՈՂՆԵՐԻ ԸՆԲԱԹԱԹՎԱՆ 33 ժԱՄՏԵՎՈՐՈՒԹՅԱՄԲԱՇԽԱՍԱԺԱՍՆԱԿԻ

Պաշտոնները (կամ) մասնագիտությունները	Աշխատանքի մտնողները
1	2
I. Բուժական արգելիչ կազմակերպություններ (պոլիկլինիկաներ, բուժարաններ, ամբուլատորիաներ, դիսպանսերներ, բուժկետեր, կայաններ, բաժանմունքներ, կաբինետներ)	
Բժիշկներ, միջին կրտսեր բուժական անձնակազմ	հիվանդների ամբուլատոր բուժման աշխատանքներ
II. Ֆիզիոթերապիական, բուժական արգելիչ կազմակերպություններ, բաժանմունքներ, կաբինետներ	
Բժիշկներ, միջին կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	լրիվ աշխատանքային օրը բժշկական գերկարճալիք հաճախականությամբ (9-13) 200 վտավելի հզորությամբ գեներատորների վրա աշխատանք
III. Ատամնաբուժական բուժական արգելիչ կազմակերպություններ (բաժանմունքներ, կաբինետներ)	
Ատամնաբույժներ, բուժակներ և տեխնիկ-ատամնաբույժներ	ատամնաբուժական աշխատանքներ
IV. Վարակիչ հիվանդություններով վարակված անձանց սարկոզի վանդալների, բաժանմունքներ, հիվանդասենյակներ, կաբինետներ, մաշկավեներոլոգիական դիսպանսերներ, բաժանմունքներ, կաբինետներ	
Բժիշկներ, այդպիսով՝ կառուցված քայլերի ստորաբաժաններ և մեդիկալ, միջին կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	հիվանդների մամոյիզական քննության և բուժման օգնություն և ցուցաբերելու և սպասարկման աշխատանք
V. ՉԻԱՀ-ի վարակիչ հիվանդությունների կանխարգելման բուժական արգելիչ (պրոֆիլակտիկ) կազմակերպություն (հիվանդանոցներ, կենտրոններ, բաժանմունքներ, հիվանդասենյակներ), պետական հիգիենիկ հակահամաճարակային մոնիթորինգ, հիվանդների վերահսկման և կանխարգելման կազմակերպություններ և նրանց կառուցված քայլերի ստորաբաժաններ, ինչպես նաև առողջապահական կազմակերպությունների կառուցված քայլերի ստորաբաժաններ, այդպիսով՝ մասնագիտացված, որոնք իրականացնում են ՉԻԱՀ-ով վարակված հիվանդների հիստորիզում, բուժում, դատաբժշկական փորձաքննություն և անցկացում	
Բժիշկներ, այդպիսով՝ կառուցված քայլերի ստորաբաժաններ և մեդիկալ, միջին կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	ՉԻԱՀ-ով վարակված հիվանդների անմիջականորեն ախտորոշման և բժշկական օգնություն ցուցաբերելու հետ կապված աշխատանք. ՉԻԱՀ-ով վարակված հիվանդների համար դատաբժշկական փորձաքննության անցկացում

	այլաշխատանքի իրականացում
VI. Պետական հիզդինիկև հակահամաճարակային հսկողություն տեսչությունները և ենթակայության պետական ոչառևտրային կազմակերպություններ, հիվանդների վերահսկման հիվանդությունների կանխարգելման կենտրոնները և ցածրաբյուջե ստորաբաժանները (բաժիններ, բաժանմունքներ), որոնք իրականացնում են ՄԻԱՎ-ի վարակիախտորոշում	
Բժիշկներ, այդ թվում՝ կառուցվածքային ստորաբաժան մանրէակազմակերպիչներ, միջին բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	ՁԻԱԳ-ով և ՄԻԱՎ-ով վարակած ի վանդներից ստացված (վերցված) արյան նյութերի վարակաբուժական և դիագնոստիկական հիվանդություններ
VII. Պետական հիզդինիկև հակահամաճարակային տեսչությունները և ենթակայության պետական ոչառևտրային կազմակերպություններ, հիվանդների վերահսկման հիվանդությունների կանխարգելման կենտրոնները և ցածրաբյուջե ստորաբաժանները	
Բժիշկներ, այդ թվում՝ ղեկավար, մանրէաբանական և վարակաբանական և վարակաբանական (բաժանմունք) բժիշկ-մանրէաբան, բժիշկ-վարակաբան (վիրուսաբան), միջին բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	մանրէաբանական և վարակաբանական (վիրուսաբանական) վարակաբանական (բաժանմունք) և վարակաբանական (վիրուսաբանական) վարակաբանական (բաժանմունք) և վարակաբանական (վիրուսաբանական) վարակաբանական (բաժանմունք) և վարակաբանական (վիրուսաբանական) վարակաբանական (բաժանմունք)
Բժիշկ-համաճարակաբան, բժիշկ-համաճարակաբանի օգնական, բժիշկ-ախտահանաբանի օգնական, բժիշկ-ախտահանող, այդ թվում՝ ստորաբաժան մանրէակազմակերպիչ, բժշկական ախտահանող, խցային (կանցիոն) ախտահանության աշխատողներ (այդ թվում՝ ստորաբաժան մանրէակազմակերպիչ)	օջախային, խցային և կանցիոնային (պրոֆիլակտիկ) ախտահանության, միջատասպան (դեզինսեկցիա), կրծողների ոչնչացման (դեռատիզացիա) գծով աշխատանք
Քաղաքացիական ծառայողներ և քաղաքացիական աշխատանք կատարողներ՝ բժիշկ-համաճարակաբան, բժիշկ-վիրուսաբան, բժիշկ-մանրէաբան, այդ թվում՝ ստորաբաժան մանրէակազմակերպիչ, միջին բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	վարակիչ հիվանդությունների օջախներում աշխատանքներ
Բժիշկ-համաճարակաբան, միջին կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	սանիտարական տնային կետի դիտարանում և մեկուսարանում աշխատանք, դեռատիզացիոն խայծերի պատրաստման գծով աշխատանք
Միջին կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	վարակված ի վանդների տեղահանման գծով աշխատանք
Հրահանգիչ-ախտահանող, բժշկական ախտահանող	ախտահանման միջոցների փոխադրում և փոխադրման և պահպանման հետևյալ աշխատանք
Բժիշկ-համաճարակաբան, բժիշկ-համաճարակաբանի օգնական, բժիշկ, պետական հիզդինիկև հակահամաճարակային տեսչության, դրա ենթակայության պետական ոչառևտրային կազմակերպություններ, հիվանդների	պալարախտի միկրոմանրէներով վարակված նյութի հետ անմիջական կապված աշխատանք
վերահսկման կանխարգելման կենտրոնները և ցածրաբյուջե ստորաբաժանները մանրէաբանական և վարակաբանական (բաժանմունք) բժշկական անձնակազմ, հավաքարար	
Քաղաքացիական ծառայողներ և քաղաքացիական աշխատանք կատարողներ, բժիշկներ, այդ թվում՝ կառուցվածքային ստորաբաժան մանրէակազմակերպիչ, բժիշկ-համաճարակաբաններ, միջին կրտսեր բժշկական անձնակազմ	հատուկ վաճառքով վարակիչ հիվանդությունների օջախներում աշխատանքներ
Միջատաբաններ, այդ թվում՝ կառուցվածքային ստորաբաժան մանրէակազմակերպիչ, միջատաբանների օգնականներ, բռնի ֆիկատոր	միջատաբանական աշխատանքների կատարում

(Ցանկը ըստ 31.01.08 N 196-Ն)

Պաշտոնները (կամ) մասնագիտությունները	Աշխատանքի բնույթը և պայմանները
1	2
<p>I. Առողջապահության հակատուբերկուլոզային կազմակերպությունները և նրանց կառուցվածքային ստորաբաժանումները, հակատուբերկուլոզային կազմակերպություններին կից բուժարտադրական (աշխատանքային) կազմակերպություններ, տուբերկուլոզով հիվանդների համար բժշկական, գիտական, կրթական կազմակերպությունների և բարձրագույն մասնագիտական կազմակերպություններին կից կանոնադրություններ (կլինիկական բաժանումներ), տուբերկուլոզով հիվանդ երեխաների կրթական կազմակերպություններ (ստորաբաժանումներ), տուբերկուլոզով հիվանդների սպասարկման կազմակերպություններ</p>	
<p>Բժիշկներ, այդ թվում՝ ղեկավարներ (բաժանումների, կաբինետի, լաբորատորիայի), տուբերկուլոզով հիվանդ բազմաբաժանումներին բժշկասոցիալական փորձաքննություններ և հրահանգներ տրամադրող բժիշկներ, միջին և կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար</p>	<p>տուբերկուլոզով հիվանդների հետևանքները և նրանց կառուցվածքային կազմակերպություններում կատարվող աշխատանք</p>
<p>II. Դիսինֆեկցիայի, դիարանների և խտանաձայնի կանոնադրություններ, լաբորատորիաներ</p>	
<p>Բժիշկներ, այդ թվում՝ բաժանումների, լաբորատորիայի ղեկավար, միջին բժշկական անձնակազմ, հավաքարար</p>	<p>աշխատանք՝ անմիջականորեն կապված դիսինֆեկցիայի և դիտակային միջոցների հետ</p>
<p>III. Դատաբժշկական փորձագետության կենտրոն</p>	
<p>Դատաբժշկական փորձագետներ, այդ թվում՝ բաժնի, բաժանումների ղեկավար, միջին բժշկական անձնակազմ, հավաքարար</p>	<p>աշխատանք՝ անմիջականորեն կապված դիսինֆեկցիայի և դիտակային միջոցների հետ</p>
<p>IV. Առողջապահական կազմակերպություններ</p>	
<p>Բժիշկներ, միջին բժշկական անձնակազմ, հավաքարար</p>	<p>աշխատանքներ՝ կապված դիտակային միջոցների և դիտակային միջոցների հետ</p>
<p>V. Ռադիոակտիվ նյութերի կիրառումը և ճառագայթային ճառագայթային ստորաբաժանումները և աշխատանք</p>	
<p>1. Ռադիոակտիվ նյութերի կիրառումը՝ որպես սնունդ-ճառագայթային ճառագայթային ստորաբաժանում</p>	
<p>Բժիշկներ, միջին և կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար</p>	<p>աշխատանք՝ անմիջականորեն կապված սնունդ-ճառագայթային ճառագայթային կիրառման հետ, աշխատանք՝ հիվանդների ռադիոակտիվ կառուցվածքային (պրոպիլաքս) դեղամիջոցների և հիվանդների հետևանքներում, աշխատանք՝ կապված սնունդ-ճառագայթային ճառագայթային ստորաբաժանումների հետ</p>
<p>2. Ռենտգենային ճառագայթում</p>	
<p>Բժիշկներ, միջին և կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար</p>	<p>աշխատանք՝ անմիջականորեն կապված ռենտգենային ստորաբաժանումների հետ, աշխատանք՝ տեսողական հսկողությամբ ռոտացիոն ռենտգենային ստորաբաժանումներում կատարվող աշխատանքները</p>
<p>VI. Հակաճանախտային կազմակերպություններ, պետական հիգիենիկ և կառուցվածքային ստորաբաժանումներ, հիվանդների վերահսկման և հիվանդությունների կանխագնացման կենտրոններ և նրանց կառուցվածքային ստորաբաժանումներ (կենտրոններ, կայաններ, բաժանումներ, բաժնիներ, լաբորատորիաներ, ինստիտուտներ)</p>	
<p>Քաղաքացիական ճառագայթային ճառագայթային աշխատանքի կատարողներ, բժիշկներ, այդ թվում՝ կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավար, հրահանգիչ-ախտահանիչ, միջին և կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար</p>	<p>աշխատանքային տեղերում, որտեղ տնվում են I և II խմբերի խտանաձայնային (պաթոգեն) ախտածինները և սպասվող ազդակ (ազեն), ինչպես նաև բժշկական ինստիտուտների և կառուցվածքային ստորաբաժանումների հետևանքները</p>
<p>Բժիշկներ, այդ թվում՝ կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավար, միջին և կրտսեր բժշկական անձնակազմ, հավաքարար</p>	<p>հատուկ վտանգավոր վարակիչ հիվանդությունների դեմ պայքարի ջոկատներում աշխատանք</p>

«ԳԱՎԱՌԻ ԲԺՇԿԱԿԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆ» ՓԲԸ-Ի

ՆԵՐՔԻՆ ԿԱՐԳԱՊԱՐԱԿԱՆ ԿԱՆՈՆՆԵՐԻՆ ԾԱՆՈԹԱՑՆԵԼՈՒ ԹԵՐԹԻԿ

Ես -----

(նշել զբաղեցրած պաշտոնը, անունը, ազգանունը)

սույնով հայտնում եմ, որ ծանոթացել եմ «Գավառի բժշկական կենտրոն» ՓԲԸ-ին ներքին կարգապահական կանոններին և պարտավորվում եմ խստագույնս ենթարկվել սահմանված պահանջներին:

(նշել ՆԿԿ-ին ծանոթացնելու իրավասություն ունեցողի զբաղեցրած պաշտոնը, անունը, ազգանունը)

աշխատող -----

(նշել աշխատողի անունը, ազգանունը)

(ստորագրություն)

«--» ----- 201--թ.