
ԲՈՒԺԱՇԽԱՏՈՂԻ ԻՐԱՎԱԲԱՆԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ՈՐՈՇ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐ

ԳԵՎՈՐԳՅԱՆ ԱՐՏԱԿ

Իրավաբանական գիտությունների թեկնածու,
ՀՀ ՆԳՆ կրթահամալիրի ավագ դասախոս,
Հայ-Ռուսական համալսարանի ավագ դասախոս
DOI: 10.63925/18294847-2026.b121-05

Համառոտագիր: Հոդվածում հեղինակը ներկայացրել է ՀՀ-ում բուժաշխատողի պատասխանատվության, այդ թվում՝ կարգապահական, տեսակները, ընդ որում՝ կարգապահական պատասխանատվությունը տարանջատել է բոլոր աշխատողներին և առանձին կատեգորիայի աշխատողներին վերաբերելի մասերով: Հեղինակը վերլուծել է բուժաշխատողի կարգապահական պատասխանատվության հարցերն աշխատանքային կարգապահության խախտման և մասնագիտական էթիկայի կանոնների խախտման հիմքերով՝ առաջարկներ ներկայացնելով ժամկետների և բողոքարկման ընթացակարգի վերաբերյալ:

Բանալի բառեր: բուժաշխատողի պատասխանատվություն, մասնագիտական էթիկա, աշխատանքային կարգապահություն, բողոքարկման ընթացակարգ:

Ա. ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆՆ ԸՍՏ ՍՈՒԲՅԵԿՏՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆԱԿԻ

Երբ բուժաշխատողն իրավունք է ստանում գործունեություն ծավալել, այդ պահից օրենքի առաջ նա դառնում է հաշվետու, պատասխանատու, պարտականություններով ծանրաբեռնված և իրավաբանորեն կաշկանդված¹:

Առողջապահության ոլորտում պատասխանատվության հարցը քննարկելիս **սուբյեկտների առումով** այն պետք է դիտարկել տարբեր հարթությամբ՝

1. **բուժաշխատողի** (օրինակ՝ **բժիշկ, բուժքույր** և այլն)՝ ֆիզիկական անձի պատասխանատվություն,
2. **բժշկական օգնություն և սպասարկում իրականացնողի** (օրինակ՝ **բժշկական կենտրոն** և այլն)՝ անհատ ձեռնարկատիրոջ կամ

¹ Տե՛ս Lewis M., Tamparo C., Medical Law, Ethics, and Bioethics for the Health Professions, 6th ed., USA, F. A. Davis Company, 2007, p. 67

իրավաբանական անձի (հիմնականում՝ ՓԲԸ՝ փակ բաժնետիրական ընկերություն) պատասխանատվություն,

3. **պացիենտի** (բուժառու)՝ ֆիզիկական անձի պատասխանատվություն:

Բուժաշխատողի պատասխանատվությունը բուժաշխատողի դրսևորած ոչ իրավաչափ վարքագծի (գործողության կամ անգործության) պատասխանն է, անցանկալի հետևանքը:

Բ. ԲՈՒԺԱՇԽԱՏՈՂԻ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ՏԵՍԱԿՆԵՐԸ

Ըստ Զ. Հերրինգի՝ եթե պացիենտի առողջությանը վնաս է պատճառվել, ապա անհրաժեշտ է դիտարկել սույն սուբյեկտների պատասխանատվության հարցը. **բժշկի՝** որպես անհատի, **համապատասխան բժշկական բաժանմունքի՝** որպես իրավաբանական անձի կառուցվածքային մասի, **բժշկի գործատուի**²: Ավելին, գործատուի՝ որպես իրավաբանական անձի պատասխանատվության մասին կարևորում են նաև հեղինակներ Բրազիերը և Միոլան³:

ՀՀ-ում բուժաշխատողը կարող է ենթարկվել՝

1. **քրեական պատասխանատվության**, որի հիմքը ՀՀ քրեական օրենսգրքով նախատեսված **հանցանք**⁴ կատարելն է, օրինակ՝ բուժաշխատողի կողմից մասնագիտական պարտականությունները չկատարելը կամ ոչ պատշաճ կատարելը⁵, **բժշկական գաղտնիքը հրապարակելը**, հղիության ապօրինի արհեստական ընդհատում (աբորտ) կատարելը և այլն,
2. **վարչական պատասխանատվության**, որի հիմքը Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքով նախատեսված **զանցանք**⁶ կատարելն է, օրինակ՝ մասնագիտական էթիկայի կանոնների

² St' u Herring J., Medical Law and Ethics, 6th ed., Oxford University Press, 2014, p. 133

³ St' u Brazier M. and Miola, J., "Bye-bye Bolam: a Medical Litigation Revolution", Medical Law Review 8, 2000, p. 85

⁴ ՀՀ քրեական օրենսգրքի 16-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ **հանցանք** է համարվում ՀՀ քրեական օրենսգրքով նախատեսված, պատժի սպառնալիքով արգելված, հանցագործության սուբյեկտի կողմից մեղավորությամբ կատարված արարքը:

⁵ ՀՀ քրեական օրենսգրքի 187-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ **բուժաշխատողի կողմից մասնագիտական պարտականությունները չկատարելը կամ ոչ պատշաճ կատարելը**, եթե նրա անզուգույն հետևանքով հնարավոր չի եղել կանխել հիվանդության հետագա ընթացքը կամ բարդությունների առաջացումը, կամ եթե մարդու առողջությանն անզուգույն պատճառվել է ծանր կամ միջին ծանրության վնաս, կամ առաջացել է սաղմի կամ պտղի վնասում, պատժվում է (...) ազատազրկմամբ՝ առավելագույնը 3 տարի ժամկետով:

⁶ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 9-րդ հոդվածի համաձայն՝ **վարչական իրավախախտում (զանցանք)** է համարվում (...) հակահրավական, մեղավոր (դիտավորյալ

խախտման հիմքով արգելված դեպքերում բուժաշխատողի կողմից մասնագիտական գործունեություն իրականացնելը⁷, առանց օտարերկրացի բուժաշխատողների մասնագիտական կարճաժամկետ գործունեության թույլտվության՝ օտարերկրացի բուժաշխատողի կողմից բժշկական օգնություն և սպասարկում իրականացնելը և այլն,

3. **գույքային (քաղաքացիական) պատասխանատվության**, որի հիմքը ՀՀ քաղաքացիական օրենսդրությամբ նախատեսված **վնասից** բխող կարգավորումներն են, օրինակ՝ **բուժաշխատողի կողմից պացիենտի առողջությանը պատճառված վնասը**⁸, բուժաշխատողի սխալի պատճառով մահացած պացիենտի հուղարկավորության ծախսերը հատուցելը և այլն,
4. **կարգապահական պատասխանատվության**, որն էլ, իր հերթին, կարելի է դիտարկել 2 հարթությամբ.

1) **ԲՈԼՈՐ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՆԿԱՏՄԱՄԲ**: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, գործատուի ներքին իրավական ակտերով, աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված **աշխատանքային կարգապահության** խախտումը, օրինակ՝ **աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելը**, անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալը,

2) **ԱՌԱՆՁԻՆ ԿԱՏԵԳՈՐԻԱՅԻ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ (սույն դեպքում՝ բուժաշխատողների) ՆԿԱՏՄԱՄԲ**: «Բնակչության բժշկական օգնության և

կամ անզգույշ) այնպիսի գործողությունը կամ անգործությունը, որի համար օրենսդրությամբ նախատեսված է վարչական պատասխանատվություն:

⁷ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 47.24-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ **բուժաշխատողի մասնագիտական էթիկայի կանոնների խախտման հիմքով օրենքի համաձայն արգելված դեպքերում բուժաշխատողի կողմից մասնագիտական գործունեություն իրականացնելը**՝ բուժաշխատողի համար առաջացնում է տուգանք՝ նվազագույն աշխատավարձի 150-ապատիկից մինչև 200-ապատիկի չափով:

Այսինքն՝ 150*1000 ՀՀ դրամ, քանի որ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի համաձայն՝ (...) որպես հաշվարկային հիմք սահմանվում է 1000 դրամը:

⁸ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1087-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ **քաղաքացուն հաշմոթյուն կամ նրա առողջությանն այլ վնաս պատճառելու դեպքում** հատուցման ենթակա են տուժողի կորցրած աշխատավարձը (եկամուտը), որը նա ստանում էր կամ կարող էր ստանալ, ինչպես նաև առողջության քայքայման հետևանքով ծագած լրացուցիչ ծախսերը՝ ներառյալ բուժվելու, լրացուցիչ սննդի, դեղամիջոցներ ձեռք բերելու, պրոթեզավորման, կողմնակի խնամքի, առողջարանական-կուրորտային բուժման, հատուկ տրանսպորտային միջոցներ ձեռք բերելու, այլ մասնագիտություն ձեռք բերելու համար ծախսերը, (...):

սպասարկման մասին» ՀՀ օրենքով, ՀՀ կառավարության՝ 17.02.2022 թվականի թիվ 182-Ն որոշմամբ⁹ հաստատված, գործատուի ներքին իրավական ակտերով նախատեսված՝ **բուժաշխատողի մասնագիտական էթիկայի** կանոնի խախտումը, օրինակ՝ **բուժաշխատողը հարգալից չի վերաբերվել պացիենտի ընտանիքի անդամներին, օրինական ներկայացուցիչներին, կոնտակտային անձին**, բուժաշխատողը չի դրսևորել համագործակցային վարքագիծ և փոխվստահություն այլ բուժաշխատողի նկատմամբ:

Գ. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԿԱՐԳԱՊԱՀՈՒԹՅԱՆ ԽԱԽՏՈՒՄԸ՝ ՈՐՊԵՍ ԲՈՒԺԱՇԽԱՏՈՂԻ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՔ

Գ1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հիմնական կարգավորումները

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը կարգավորում է բուժաշխատողի՝ որպես աշխատողի **աշխատանքային կարգապահական պատասխանատվության հարցը**, քանի որ բուժաշխատողն աշխատում է բժշկական կենտրոնում (հիվանդանոց, պոլիկլինիկա և այլն) և այլն, հետևաբար՝ տվյալ հաստատության հետ գտնվում է **աշխատանքային պամանագրային իրավահարաբերության** մեջ¹⁰: Նման իրավիճակում բուժաշխատողին աշխատանքային կարգապահական պատասխանատվության ենթարկում է **գործատուն (օրինակ՝ «X բժշկական կենտրոն» ՓԲԸ-ն)**:

Մասնավորապես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 216-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատողը պարտավոր է **բարեխղճորեն կատարել** աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունները, **պահպանել** կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքային կարգապահությունը, **կատարել** աշխատանքի սահմանված նորմերը, **պահպանել** աշխատանքի պաշտպանության և անվտանգության ապահովման պահանջները, արտակարգ դրության կամ կարանտինի ընթացքում գործող՝ ՀՀ-ում վարակիչ հիվանդությունների տարածման կանխարգելմանն ուղղված սանիտարահամաճարակային անվտանգության

⁹ ՀՀ կառավարության՝ 17 փետրվարի 2022 թվականի 182-Ն որոշում՝ բուժաշխատողի մասնագիտական էթիկայի կանոնները հաստատելու մասին:

¹⁰ Աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված **գրավոր աշխատանքային պայմանագրից կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտից**:

կանոնները, **բարեխղճորեն վերաբերվել** գործատուի և այլ աշխատողների գույքին, ինչպես նաև մարդկանց կյանքին ու առողջությանը, գործատուի գույքի պաշտպանությանն սպառնացող վտանգի ծագման մասին անմիջապես **տեղեկացնել** գործատուին, **իրականացնել** ՀՀ օրենքներով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, աշխատանքային պայմանագրով (կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով), պաշտոնի անձնագրով, գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերով իրեն վերապահված գործառույթները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 218-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ **աշխատանքային կարգապահությունն** աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված **վարքագծի կանոններն են**, որոնց պարտավոր են ենթարկվել բոլոր աշխատողները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 220-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ **աշխատանքային կարգապահության խախտում** է համարվում աշխատողի **մեղքով** աշխատանքային պարտականությունները **չկատարելը կամ ոչ պատշաճ** կատարելը կամ սույն օրենսգրքի 218-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված **վարքագծի կանոնները որևէ այլ կերպ խախտելը**:

Վերը նշված իրավական նորմերի վերլուծությունից բխում է, որ աշխատանքային կարգապահությունն աշխատանքային (բուն աշխատանքային պարտականություններ) և վարքագծային (էթիկական կանոն) նորմերի համալիր է, որից շեղումը, խախտումը, չկատարելը կամ ոչ պատշաճ (ոչ բարեխիղճ) կատարելը հանգեցնում է անձի նկատմամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված կարգապահական սանկցիաների (ներգործության միջոցներ) կիրառման:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու համար կարող են կիրառվել հետևյալ կարգապահական **ՏՈՒՅԺԵՐԸ**.

1) նկատողություն.

2) խիստ նկատողություն.

3) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ, 13-րդ կետերի¹¹ հիմքերով **աշխատանքային պայմանագրի լուծում**:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ **առանձին կատեգորիայի աշխատողների** համար օրենքով կարող են սահմանվել նաև **կարգապահական այլ տույժեր**:

Վերը նշված հոդվածի վերլուծությունից բխում է, որ **բոլոր աշխատողների** աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու համար նախատեսված է 3 տեսակի կարգապահական տույժ՝ **նկատողություն, խիստ նկատողություն, աշխատանքային պայմանագրի լուծում**, իսկ **առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար, ի թիվս վերը նշված տույժերի, օրենքով կարող են սահմանվել նաև կարգապահական այլ տույժեր: **Քուժաշխատողներն** առանձին կատեգորիայի աշխատողներ են, և նրանց նկատմամբ կարող է կիրառվել ևս **մեկ սանկցիա (լիցենզիայի կասեցում)**՝ «Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին» ՀՀ օրենքի 37-րդ հոդվածի 11-րդ մասի համաձայն:**

¹¹ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ, 13-րդ կետերի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝

5) աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները **առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու** դեպքում.

6) աշխատողի նկատմամբ **վստահությունը կորցնելու** դեպքում.

8) աշխատողի կողմից **ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ** աշխատավայրում գտնվելու կամ աշխատավայրում կամ աշխատավայրից դուրս աշխատանքային գործառույթներն իրականացնելու դեպքում.

9) անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ **աշխատանքի չներկայանալու** դեպքում.

10) **պարտադիր բժշկական զննությունից** աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում.

13) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 108-րդ հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված դեպքում աշխատանքի չթույլատրվելու հետևանքով ավելի քան 10 աշխատանքային օր (հերթափոխ) անընդմեջ կամ վերջին երեք ամսվա ընթացքում ավելի քան 20 աշխատանքային օր (հերթափոխ) աշխատողի՝ իր աշխատանքային պարտականությունները չկատարելու դեպքում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 108-րդ հոդվածի 1.1-ին մասը վերաբերում է ՀՀ-ում վարակիչ հիվանդություններով պայմանավորված՝ հայտարարված արտակարգ դրության կամ սահմանված կարանտինի ընթացքում աշխատանքի ներկայանալիս բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին օրենսդրությամբ սահմանված՝ **ՀՀ-ում վարակիչ հիվանդությունների տարածման կանխարգելմանն ուղղված սանիտարահամաճարակային անվտանգության կանոններով նախատեսված՝ աշխատանքի ներկայանալու անհրաժեշտ պայման հանդիսացող փաստաթղթերն աշխատողի կողմից չներկայացվելու** դեպքին:

Դ. ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԷԹԻԿԱՅԻ ԿԱՆՈՆԻ ԽԱԽՏՈՒՄԸ՝ ՈՐՊԵՍ ԲՈՒԺԱՇԽԱՏՈՂԻ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՔ

Դ1. «Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին» ՀՀ օրենքի հիմնական կարգավորումները

«Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին» ՀՀ օրենքը, ի թիվս այլ հարցերի, կարգավորում է բուժաշխատողի **մասնագիտական էթիկայի** կանոնների խախտումները քննելու հարցեր: Մասնավորապես, «Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին» ՀՀ օրենքի 36-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ բուժաշխատողի մասնագիտական էթիկայի կանոնները հաստատում է ՀՀ կառավարությունը, որոնք **չեն սահմանափակում** բուժաշխատողների մասնագիտական հասարակական կազմակերպությունների կողմից կազմակերպության անդամ բուժաշխատողների համար **էթիկայի լրացուցիչ կանոնների կամ կանոնակարգերի ընդունումը**:

Բուժաշխատողի արարքում մասնագիտական էթիկայի խախտման փաստի վերաբերյալ որոշում ընդունում է **էթիկայի հանձնաժողովը, որը կոլեկտիվ մարմին է**: Ընդ որում՝ ՀՀ առողջապահության նախարարի՝ 08 նոյեմբեր 2022 թվականի թիվ 75-ն հրամանով հաստատվել է էթիկայի հանձնաժողովի գործերի քննության կարգը, որի համաձայն՝ էթիկայի հանձնաժողովը դիմումները քննում է **օրինականության, կողմերի իրավահավասարության, համաչափության** սկզբունքների հիման վրա՝ ապահովելով **փաստական հանգամանքների բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ քննարկումը, բացահայտելով գործի հանգամանքները**¹²:

Մասնավորապես, «Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին» ՀՀ օրենքի 37-րդ հոդվածի 11-րդ մասի համաձայն՝ էթիկայի հանձնաժողովը գործի քննությունից հետո ընդունում է հետևյալ որոշումներից մեկը.

1) **քրեական կամ վարչական պատասխանատվություն նախատեսող առերևույթ արարքներ հայտնաբերելու դեպքում կամ մասնագիտական էթիկայի կանոնների խախտման բացակայության հիմքով՝**

ա. մերժել դիմումը կամ

¹² ՀՀ առողջապահության նախարարի՝ 08 նոյեմբեր 2022 թվականի թիվ 75-ն հրաման՝ էթիկայի հանձնաժողովի անդամների մրցութային ընտրության կարգը, էթիկայի հանձնաժողովի աշխատակարգը, գործերի քննության կարգը, շահերի բախման առկայության կամ բացակայության վերաբերյալ հայտարարագրի ձևը հաստատելու մասին:

բ. դադարեցնել գործի քննությունը սեփական նախաձեռնությամբ գործի քննությունն սկսելու դեպքերում.

2) օրենքով քրեական կամ վարչական պատասխանատվություն չնախատեսող մասնագիտական էթիկայի կանոնների խախտման հաստատման դեպքում՝

ա. լիազոր մարմին ներկայացնել առաջարկություն՝ առաջին անգամ խախտում կատարած բուժաշխատողին **նկատողություն** տալու վերաբերյալ,

բ. մեկ տարվա ընթացքում կրկին բուժաշխատողի կողմից մասնագիտական էթիկայի կանոնի խախտում կատարվելու դեպքում լիազոր մարմին ներկայացնել առաջարկություն՝ բուժաշխատողին **խիստ նկատողություն** տալու վերաբերյալ,

գ. մեկ տարվա ընթացքում երրորդ անգամ բուժաշխատողի կողմից մասնագիտական էթիկայի կանոնի խախտում կատարվելու դեպքում լիազոր մարմին ներկայացնել առաջարկություն՝ **մեկ ամիս ժամկետով կասեցնել բժշկական օգնություն և սպասարկում իրականացնողի լիցենզիան միայն տվյալ բուժաշխատողի մասով՝ հիմք ընդունելով «Լիցենզավորման մասին» օրենքի 36-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12-րդ կետը**¹³:

«Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին» ՀՀ օրենքի 37-րդ հոդվածի 12-րդ մասի համաձայն՝ էթիկայի հանձնաժողովի կողմից սույն հոդվածի 11-րդ մասի 2-րդ կետի «ա» և «բ» ենթակետերով նախատեսված որոշումների հիման վրա **ԼԻԱԶՈՐ ՄԱՐՄԻՆԸ, ըստ անհրաժեշտության, համապատասխան տեղեկատվությունը փոխանցում է** իրավասու մարմիններին՝ համապատասխան բուժաշխատողին կարգապահական կամ վարչական պատասխանատվության ենթարկելու նպատակով:

Վերը նշված իրավանորմերի վերլուծությունից բխում է, որ մասնագիտական էթիկայի կանոնները բուժաշխատողի մասնագիտական գործունեության վարքագծի նորմեր, նմուշային, փրկային, օրինակելի վարքականոններ են, որոնց խախտման

¹³ «Լիցենզավորման մասին» ՀՀ օրենքի 36-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12-րդ կետի համաձայն՝ **լիցենզիայի գործողությունը կարող է կասեցվել օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում:**

«Լիցենզավորման մասին» ՀՀ օրենքի 36-րդ հոդվածի 8-րդ մասի համաձայն՝ սույն հոդվածի առաջին մասի (...) 12-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով **լիցենզիայի գործողությունը կասեցվում է լիցենզավորող մարմնի որոշմամբ**, եթե օրենքով այլ կարգ սահմանված չէ:

փաստը քննվում, հաստատվում (հերքվում), համապատասխան որոշում կայացվում է անկախ կոլեգիալ մարմնի՝ բուժաշխատողների էթիկայի հանձնաժողովի կողմից:

Եթե էթիկայի հանձնաժողովը բուժաշխատողի վարքագծում քրեական կամ վարչական պատասխանատվություն նախատեսող առերևույթ ԱՐԱՐՔ Է ՀԱՅՏՆԱԲԵՐՈՒՄ, ապա դադարեցնում է քննությունը կամ մերժում է դիմումը, քանի որ **դրա քննությունն էթիկայի հանձնաժողովի իրավասություններից (լիազորություններից) դուրս է (ենթակա չէ քննության):**

Եթե էթիկայի հանձնաժողովը բուժաշխատողի վարքագծում քրեական կամ վարչական պատասխանատվություն չնախատեսող առերևույթ ԱՐԱՐՔ ՉԻ ՀԱՅՏՆԱԲԵՐՈՒՄ և եզրահանգում է, որ բուժաշխատողի վարքագծում առկա է էթիկայի կանոնի խախտում, ապա բուժաշխատողին նկատողություն կամ խիստ նկատողություն կամ բուժաշխատողի մասով լիցենզիայի կասեցում տալու համար դիմում է **լիազոր մարմնին**: Նշենք, որ լիազոր մարմինը ՀՀ առողջապահության բնագավառի պետական կառավարման լիազոր մարմինն է՝ ՀՀ առողջապահության նախարարությունը:

Էթիկայի հանձնաժողովի որոշումը պարտադիր բնույթ չի կրում ՀՀ առողջապահության նախարարության համար, այն ունի **առաջարկության ուժ**, քանի որ ՀՀ առողջապահության նախարարությունն **ըստ անհրաժեշտության** է որոշում դրա **(նկատողություն և խիստ նկատողություն տույժերի վերաբերյալ)** հետագա ճակատագիրը՝ դիմե՛լ, թե՛ չդիմել իրավասու մարմնին (օրինակ՝ բուժաշխատողի գործարուին՝ «X» բժշկական կենտրոնին)՝ բուժաշխատողին, կարգապահական կամ վարչական պատասխանատվության ենթարկելու նպատակով:

Ինչ վերաբերում է **բժշկական օգնություն և սպասարկում իրականացնողի լիցենզիան միայն տվյալ բուժաշխատողի մասով՝ մեկ ամիս ժամկետով կասեցնելու տույժին**, ապա համապատասխան լիցենզիան կարող է կասեցնել այդ լիցենզիան տրամադրողը (դատական բողոքարկման դեպքում՝ դատարանը), իսկ **առողջապահության ոլորտում բժշկական օգնություն և սպասարկում իրականացնողի լիցենզիան տրամադրող մարմինը՝ լիցենզավորողը**, հենց ՀՀ **առողջապահության նախարարությունն է**:

Ե. ԷԹԻԿԱՅԻ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԻ ՊՐԱԿՏԻԿԱ՝ ԸՍՏ 2024 ԹՎԱԿԱՆԻ ՏԱՐԵԿԱՆ ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅԱՆ¹⁴

Ըստ Բուժաշխատողների մասնագիտական Էթիկայի կանոնների խախտումները քննող էթիկայի հանձնաժողովի (Բուժաշխատողների էթիկայի հանձնաժողով) 2024 թվականի տարեկան հաշվետվության.

«5) ՀՀ կառավարության 2022 թվականի փետրվարի 17-ի թիվ 182-Ն որոշմամբ սահմանված էթիկայի կանոնների խախտման դեպքերն են.

- ✓ **2-րդ կետի 1-ին ենթակետ** (հարգել մարդու արժանապատվությունը),
- ✓ **2-րդ կետի 4-րդ ենթակետ** (հարգալից վերաբերվել պացիենտի ընտանիքի անդամներին, օրինական ներկայացուցիչներին, կոնտակտային անձին),
- ✓ **3-րդ կետի 1-ին ենթակետ** (դիմել անհրաժեշտ միջոցների՝ պացիենտի առողջությունն ամրապնդելու (բարելավելու) և ցավը մեղմելու համար),
- ✓ **3-րդ կետի 2-րդ ենթակետ** (հարգել պացիենտի արժանապատվությունը, ֆիզիկական և հոգեկան անձեռնմխելիությունը, հիմնական իրավունքները և ազատությունները),
- ✓ **3-րդ կետի 4-րդ ենթակետ** (ծեռնպահ մնալ պացիենտի վարքի վերաբերյալ դատողություններից և չպարտադրել սեփական մոտեցումներն ու արժեքները),
- ✓ **3-րդ կետի 6-րդ ենթակետ** (հոգատար լինել պացիենտի նկատմամբ և գործել նվիրումով՝ պացիենտի առողջությունն ամրապնդելու կամ վերականգնելու, վերջինիս կյանքը և դրա որակը պահպանելու համար),
- ✓ **4-րդ կետի 2-րդ ենթակետ** (հարգալից վերաբերմունք և քաղաքավարություն դրսևորել այլ բուժաշխատողների նկատմամբ).

6) Հանձնաժողովի որոշումների հիման վրա **բժշկական կազմակերպության գործադիր մարմնի կողմից բուժաշխատողի նկատմամբ կարգապահական պատասխանատվություն ԿԻՐԱՌԵԼՈՒ դեպքերը՝ 2** («Գրիգոր Նարեկացի բժշկական կենտրոն» ՓԲԸ, «Աշտարակի բժշկական կենտրոն» ՓԲԸ).

7) Հանձնաժողովի որոշումների հիման վրա **բժշկական կազմակերպության գործադիր մարմնի կողմից բուժաշխատողի նկատմամբ կարգապահական**

¹⁴ **Բուժաշխատողների էթիկայի հանձնաժողովի կայք՝** <https://www.mec.am/hy/reports> (վերջին մուտքը՝ 10.10.2025)

պատասխանատվություն ՉԿԻՐԱՌԵԼՈՒ դեպքերը՝ 2 («Նաիրի բժշկական կենտրոն» ՓԲԸ, «Արմենիա հանրապետական բժշկական կենտրոն» ՓԲԸ)»:

Վերը նշված հաշվետվության վերլուծությունից կարող ենք եզրահանգել, որ էթիկայի նորմերից ամենաշատը **հարգալից վերաբերմունք** չդրսևորելու դեպքերն են (այսինքն՝ բուժաշխատողն անհարգալից վերաբերմունք է դրսևորել պացիենտի նկատմամբ):

Ինչ վերաբերում է կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելուն, փուլով կիրառելուն, ապա **գործադրությունը միանշանակ մուտեցում չեն ցուցաբերել: էթիկայի հանձնաժողովի որոշումը՝** բուժաշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու վերաբերյալ, գործադրուն՝ բժշկական կենտրոնը, կարող է չկատարել, քանի որ այն **իմպերատիվ չէ, գործադրուի համար չունի պարտադիր բնույթ:** Այսինքն՝ էթիկայի հանձնաժողովը կարող է արձանագրել բուժաշխատողի կողմից էթիկայի նորմի խախտում, որոշում կայացնել այդ մասին, փեղեկացնել լիազոր մարմնին, վերջինս էլ՝ բուժաշխատողի գործադրուին, իսկ գործադրուն որևէ պարտադրանությամբ (այդ թվում՝ «**աշխատանքային օրենսգրքի տրամաբանության չարաշահմամբ** կամ արհեստականորեն ժամկետի ձգձգմամբ, ինչն էլ կառաջացնի **վաղեմության** խնդիր) աշխատողին պատասխանատվության չենթարկի:

2. ՀԱՎԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ

21. ԺԱՄԿԵՏՆԵՐ

«**Աշխատանքային օրենսգրքի 227-րդ հոդվածի համաձայն.**

«1. **Կարգապահական տույժը** կարող է կիրառվել **խախտումը հայտնաբերելուց հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում,** չհաշված աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով բացակայության, գործուղման կամ արձակուրդի մեջ գտնվելու ժամանակահատվածները:

2. **Կարգապահական տույժը չի կարող կիրառվել,** եթե **խախտումը կատարելու օրվանից անցել է վեց ամիս:** Եթե խախտումը հայտնաբերվում է աուդիտի, ֆինանսատնտեսական գործունեության, գումարային կամ այլ արժեքների ստուգման (գույքագրման) ընթացքում, ապա կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել, եթե խախտումը կատարելու օրվանից անցել է ոչ ավել, քան մեկ տարի:»:

Վերը նշված իրավանորմերի վերլուծությունից բխում է, որ ըստ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ կարգապահական տույժ կարող է կիրառվել **խախտումը հայտնաբերելուց** հետո՝ մեկ (1) ամսվա ընթացքում, սակայն **խախտումը կատարելու օրվանից** չպետք է անցած լինի վեց (6) ամիս ժամկետը, այսինքն՝ վերը նշված **երկու պայմանների միաժամանակյա առկայությունը** պարտադիր է իրավական բացասական հետևանք առաջացնելու համար:

«խախտում հայտնաբերելու պահ» ասելով անհրաժեշտ է հասկանալ աշխատողի ոչ իրավաչափ արարքը որպես **իրավախախտում որակելու պահը**, այսինքն՝ հենց այդ պահից է սկսվում հոսել մեկամսյա ժամկետը: **Իրավախախտում որակելն** ՍԿՍՎՈՒՄ է ենթադրյալ խախտման մասին գործարուին **հայտնի դառնալու պահից** (օրինակ՝ պացիենտի կամ այլ բուժաշխատողի բողոք), ՇԱՐՈՒՆԱԿՎՈՒՄ է **կարգապահական վարույթ հարուցելու, աշխատողին զեկուցագիր ներկայացնելու հնարավորություն ընձեռելու, փաստեր ստուգելու, ապացույցներ հավաքելու գործողություններով, ԱՎԱՐՏՎՈՒՄ է կարգապահական վարույթն ամփոփելով՝ համապատասխան իրավական ակտն ընդունելով: Ընդ որում՝ այդ իրավական ակտով հավաստվում է իրավախախտման առկայությունը կամ բացակայությունը և ըստ այդմ էլ՝ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու, տույժի տեսակ ընտրելու հարցը:**

«խախտում կատարելու օր» ասելով անհրաժեշտ է հասկանալ աշխատողի ոչ իրավաչափ արարքը **փաստացի կատարելու օրը**: Սրանով խախտման փաստացի կատարումը տարբերվում է խախտման հայտնի դառնալու, ի հայտ գալու օրվանից: Այսինքն՝ **ժամանակային առումով արարքի, խախտման կատարումը նախորդում է արարքի, խախտման հայտնաբերմանը**, թեպետև այդ երկուսի **համընկնումը չի բացառվում**, այսինքն՝ խախտումը հայտնաբերվում է կատարման օրը:

«Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին» ՀՀ օրենքի 37-րդ հոդվածի 8-րդ մասը, ի թիվս այլ հարցերի, անդրադառնում է էթիկայի հանձնաժողովում **գործերի քննության կարգին**, իսկ ՀՀ առողջապահության նախարարի՝ 08.11.2022 թվականի թիվ 75-Ն **հրամանով** հաստատվել են էթիկայի հանձնաժողովի անդամների մրցութային ընտրության կարգը, էթիկայի հանձնաժողովի աշխատակարգը, **գործերի քննության կարգը**: Համաձայն սույն

հրամանի 3-րդ հավելվածի **7-րդ կետի՝** դիմումները կարող են ներկայացվել, **եթե ենթադրյալ խախտման օրվանից չի անցել մեկ օրացուցային տարի:**

Ինչպես նկատեցինք, ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը կարգապահական խախտման համար երկու եզրույթ է օգտագործում՝ **խախտման կատարում և խախտման հայտնաբերում՝** դրանցով պայմանավորում կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու **ժամկետների պահպանումը**, մինչդեռ բուժաշխատողների էթիկայի հանձնաժողովի գործերի քննության կարգը չի մասնավորեցնում, թե **մեկ օրացուցային տարվա հաշվարկն սկսվում է խախտումը կատարելու՞, թե՞ խախտումը հայտնաբերելու օրվանից:** Այնուամենայնիվ, կարելի է ենթադրել (**թեպետև իրավական ակտում կարգավորումը պետք է հստակ, որոշակի լինի**), որ **խոսքը խախտումը կատարելու մասին է**, այսինքն՝ բուժաշխատողների էթիկայի հանձնաժողովը քննության է առնում բուժաշխատողի դեմ ներկայացված այն ենթադրյալ խախտման գործը, որի **կատարումից հետո չի անցել մեկ օրացուցային տարին (365-366 օր):**

Համադրելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի և էթիկայի հանձնաժողովի գործերի քննության կարգի ժամկետները՝ կարգապահական խախտումը կատարելու, հայտնաբերելու, պատասխանատվության ենթարկելու մասով, կարելի է արձանագրել, որ **այս երկու իրավական ակտի ժամկետները տարբեր են, հետևաբար՝ իրար բացառող:** Այսինքն՝ եթե նույնիսկ խախտումը կատարելուց հետո՝ 7-րդ կամ 8-րդ ամսում, էթիկայի հանձնաժողովը խախտում է արձանագրում, ապա այդ խախտման հիմքով գործատուն՝ բժշկական կենտրոնը, **չի կարող պատասխանատվության ենթարկել**, քանի որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը 6-ամսյա ժամկետ է նախատեսել: Սույն դեպքում ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը՝ **որպես ավելի բարձր իրավաբանական ուժ ունեցող ակտ (օրենք, օրենսգիրք), գերակայում է ՀՀ առողջապահության նախարարի հրամանով հաստատված էթիկայի հանձնաժողովի գործերի քննության կարգին (այլ իրավական՝ ենթաօրենսդրական ակտ)¹⁵:**

¹⁵ «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 40-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի՝ նորմատիվ իրավական ակտերի նորմերի միջև կոլիզիաների դեպքում, ըստ հերթականության, կիրառվում են հետևյալ կանոնները, ընդ որում՝ յուրաքանչյուր հաջորդ կանոնը կիրառվում է, եթե կիրառելի չէ նախորդ կանոնը՝ **1) ավելի բարձր իրավաբանական ուժ ունեցող նորմատիվ իրավական ակտի նորմը (...):**

Առաջացած հակասությունը վերացնելու համար **անհրաժեշտ է ժամկետների միատեսակ, նույնական մոտեցում նախատեսել**, հետևաբար՝ ենթաօրենսդրական իրավական ակտում ամրագրել այն ժամկետները, ինչը նախատեսում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը:

22. ԲՈՂՈՔԱՐԿՄԱՆ ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 228-րդ հոդվածի համաձայն՝ **կարգապահական տույժը կարող է բողոքարկվել դատական կարգով՝** տվյալ կարգապահական տույժը կիրառելու մասին իրավական ակտն օրենքով սահմանված կարգով **ուժի մեջ մտնելուց հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում:**

«Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին» ՀՀ օրենքի 37-րդ հոդվածի 8-րդ մասը, ի թիվս այլ հարցերի, անդրադառնում է **էթիկայի հանձնաժողովի աշխատակարգին**, իսկ ՀՀ առողջապահության նախարարի՝ 08.11.2022 թվականի թիվ 75-Ն հրամանով հաստատվել են էթիկայի հանձնաժողովի անդամների մրցութային ընտրության կարգը, **էթիկայի հանձնաժողովի աշխատակարգը**, գործերի քննության կարգը: Համաձայն սույն հրամանի 2-րդ հավելվածի **24-րդ կետի՝** էթիկայի հանձնաժողովի որոշումներն **ստանալուց հետո 10 աշխատանքային օրվա ընթացքում դիմողի կամ բուժաշխատողի կողմից կարող են գրավոր բողոքարկվել էթիկայի հանձնաժողովին**, որի ընթացքում որոշման կատարումը կասեցվում է:

Վերը նշված իրավանորմերի վերլուծությունից բխում է, որ էթիկայի հանձնաժողովի որոշումը, որով արձանագրվել է բուժաշխատողի կողմից էթիկայի կանոնի խախտման առկայությունը կամ բացակայությունը, կարող է բողոքարկվել:

Բողոքարկումն անձի իրավունքն է՝ պահանջելու վերանայել իր նկատմամբ կայացված որոշումը, հետևաբար՝ այն մարմինը, որը բողոքարկման վերաբերյալ որոշում պետք է ընդունի, առնվազն **չեզոք պետք է լինի**, իսկ այս դեպքում բուժաշխատողը բողոքարկում է այն **նույն հանձնաժողովին, որն էլ հենց կայացրել է այդ որոշումը:** Կարծում ենք՝ որոշակի իմաստով էթիկայի հանձնաժողովը **կաշկանդված կլինի իր սխալն ընդունելու հարցում:** Դժվար է պատկերացնել, թե այդ հանձնաժողովի անդամները, որոնք, ենթադրենք, 20 օր առաջ այլ կարծիք են արտահայտել, իրավական գնահատական տվել, **ինչպես կարող են իրենց իսկ կայացրած որոշումը փոփոխել (ոչ իրավաչափ դիտարկել):** սրացվում է՝ էթիկայի հանձնաժողովի անդամները պետք է արձանագրեն, որ իրենք սխալվել են: Նման

կարգավորումը **բողոքարկման ինստիտուտը դարձնում է ձևական, քանի որ բուժաշխատողը գրկված է լինում չկաշկանդված մարմնի կողմից գործը, բողոքը լսելու իրավունքից:**

Սույն խնդրի լուծման համար հետաքրքրական է դիտարկել **փաստաբանին կարգապահական պատասխանատվության** ենթարկելու ընթացակարգը, մասնավորապես, փաստաբանների պալատի **կարգապահական հանձնաժողովի** որոշումը բողոքարկվում է փաստաբանների **պալատի խորհրդին**, իսկ փաստաբանների պալատի խորհրդի որոշումը՝ **դատական կարգով**: Այսինքն՝ մինչև դատական կարգով բողոքարկելն առնվազն երկու միմյանցից անկախ օղակ կա, որտեղ կարելի է վիճարկել փաստաբանին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հարցը: Հետևաբար, լավագույն լուծումը կլինի **անկախ մարմնի ստեղծումը**՝ կազմված առողջապահական ոլորտի ծառայություններ մատուցողների, լիազոր մարմնի, հանրային առողջապահության ոլորտի, իրավաբան և առողջապահության ոլորտի գիտնական ներկայացուցիչներից, որն էլ կվերանայի Էթիկայի հանձնաժողովի որոշումը՝ **որպես երկրորդ աստիճան:**

Ամփոփելով վերը նշվածը՝ կարելի է արձանագրել, որ բուժաշխատողի կարգապահական պատասխանատվության հարցը քննարկելիս առաջանում են որոշակի հակասություններ, ոչ լիակատար՝ ձևական ընթացակարգեր, որոնք էապես ազդում են իրավաբանական պատասխանատվության, բուժաշխատողի իրավունքների պաշտպանության արդյունավետության վրա:

Վերոնշյալի լույսի ներքո, անհրաժեշտ է նախ՝ Էթիկայի հանձնաժողովի որոշումը բողոքարկելու իրավունքի արդյունավետության մակարդակը բարձրացնել՝ ստեղծելով անկախ մարմին, որը կվերանայի Էթիկայի հանձնաժողովի որոշումը, ապա՝ ենթաօրենսդրական իրավական ակտի ժամկետները համապատասխանեցնել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի կարգավորումներին՝ ժամանակային (ժամկետ) առումով չհամընկնումներից խուսափելու համար:

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ МЕДИЦИНСКОГО РАБОТНИКА

ГЕВОРГЯН АРТАК

Старший преподаватель Образовательного комплекса МВД РА,
старший преподаватель Армяно-Российского университета,
кандидат юридических наук

Аннотация. В статье автор представил виды ответственности медицинского работника в Республике Армения, включая дисциплинарную ответственность, а также разделил дисциплинарную ответственность на части, применимые ко всем сотрудникам и к отдельным категориям сотрудников. Автор проанализировал вопросы дисциплинарной ответственности медицинского работника за нарушение трудовой дисциплины и профессиональной этики, представив предложения по срокам и порядку обжалования.

Ключевые слова: ответственность медицинского работника, профессиональная этика, трудовая дисциплина, апелляционная процедура.

SOME ISSUES OF LEGAL LIABILITY OF MEDICAL WORKERS

GEVORGYAN ARTAK

PhD in Law,
Senior Lecturer at the Educational Complex of the
Ministry of Internal Affairs of the Republic of Armenia,
Senior Lecturer at the Armenian-Russian University

Abstract. This article illustrates the main issues related to the legal liability of medical workers in the Republic of Armenia. The study outlines the types of legal liability applicable to medical workers, with particular emphasis on disciplinary liability. Disciplinary liability is differentiated into provisions applicable to all employees and those specific to medical workers as a distinct professional category. The author analyzes the issues of disciplinary liability of medical workers in the light of violation of labor discipline and breach of professional ethics and presents some proposals on terms and procedure for appeal.

Keywords: liability of a medical worker, professional ethics, labor discipline, appeal procedure

Օգտագործված գրականության ցանկ

Ա. Նորմատիվ-իրավական ակտեր

- 1) ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք
- 2) ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրք
- 3) ՀՀ քրեական օրենսգիրք
- 4) Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգիրք
- 5) «Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին» ՀՀ օրենք
- 6) «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենք
- 7) «Լիցենզավորման մասին» ՀՀ օրենք
- 8) ՀՀ կառավարության՝ 17 փետրվարի 2022 թվականի 182-Ն որոշում՝ բուժաշխատողի մասնագիտական էթիկայի կանոնները հաստատելու մասին
- 9) ՀՀ առողջապահության նախարարի՝ 08 նոյեմբեր 2022 թվականի թիվ 75-Ն հրաման՝ էթիկայի հանձնաժողովի անդամների մրցութային ընտրության կարգը, էթիկայի հանձնաժողովի աշխատակարգը, գործերի քննության կարգը, շահերի բախման առկայության կամ բացակայության վերաբերյալ հայտարարագրի ձևը հաստատելու մասին

Բ. Տեսական գրականություն և էլեկտրոնային ռեսուրսներ

- 1) Lewis M., Tamparo C., Medical Law, Ethics, and Bioethics for the Health Professions, 6th ed., USA, F. A. Davis Company, 2007, p. 67
- 2) Herring J., Medical Law and Ethics, 6th ed., Oxford University Press, 2014, p. 133
- 3) Brazier M. and Miola, J., “Bye-bye Bolam: a Medical Litigation Revolution”, Medical Law Review 8, 2000, p. 85
- 4) <https://www.mec.am/hy/reports>

Հոդվածը գրախոսվել է 19.01.2026

Ներկայացվել է տպագրության 22.01.2026