

# قرارداد استخدام منشی دکتر - پذیرشگر ( منشی ) و دستیار پزشکی

این قرارداد در تاریخ ... به موجب ماده 39 و بند (و) ماده 10 و بند (الف) و (ب) ماده 37 و تبصره الحاقی به ماده 7 و تبصره 1 و 2 ماده 35 قانون کار جمهوری اسلامی ایران منعقد می گردد.

- طرفین قرارداد: سلامتکده ... به نمایندگی آقای/خانم ... به شماره شناسنامه ... صادره از ... و شماره ملی ... فرزند ... متولد ... به نشانی ... که در این قرارداد "کارفرما" نامیده می شود و ... فرزند ... متولد ... به شماره شناسنامه ... و کدملی ... و شماره تلفن ... میزان تحصیلات ..... به آدرس: ... که منبع در این قرارداد "کارمند" نامیده می شود به شرح مواد زیر منعقد و از تاریخ انعقاد برای طرفین لازم الاجرا می باشد:
- موضوع قرارداد و تعهدات کارمند:
- انجام خدمت در سمت پذیرشگر و دستیار پزشکی و همچنین انجام شرح وظایف پیوست که به امضای طرفین رسیده است.
- عدم استفاده از تلفن همراه در محیط داخل سلامتکده در ساعات کاری پس از ثبت حضور.
- رعایت سکوت و پوشش اسلامی و شئونات شرعی و اخلاقی در محیط داخل سلامتکده.
- رعایت احترام به ارباب رجوع.
- ثبت اثر انگشت هنگام ورود و خروج حتی هنگام ترک موقتی محل کار.
- پاسخگویی بموقع به تلفن.
- نوبتدهی به بیماران.
- ثبت و بایگانی منظم پرونده های بیماران.
- نوع قرارداد: قرارداد پاره وقت مزد ساعتی موقت.
- مدت قرارداد: مدت قرارداد ... کامل شمسی از ... تا پایان ... می باشد.
- محل کار و ساعات حضور:
- تعیین زمان شروع و پایان مدت زمان کار بنا بر اعلام کارفرما بوده و کارمند موظف است جهت انجام موارد موضوع قرارداد، بسته به حجم و میزان کار، 44 ساعت در هفته (بغیر از روزهای تعطیل رسمی) در آدرس اقامتگاه قانونی کارفرما مندرج در بند یک حضور فیزیکی داشته باشد. تغییر محل کار یا اعزام کارمند به ماموریت های اداری داخل یا خارج از محل اقامتگاه کارفرما با رعایت مقررات قانون کار امکانپذیر بوده و کارمند قبول نمود که در اینگونه موارد اعتراضی نخواهد داشت.
- کارمند طی مدتی که برای کارفرما کار می کند حق استفاده از تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاقی مطابق با مقررات قانون کار را دارا خواهد بود.
- مرخصی استعلاجی روزانه با حقوق، در صورت گواهی کتبی پزشکان سلامتکده طراوت لحاظ خواهد شد.
- حق السعی و نحوه پرداخت:

حقوق پایه: روزانه برابر با ... ریال که برای مدت قرارداد حاضر که هر ماه ... روز می باشد برابر با ... ریال حق مسکن: ... ریال بن: ... ریال عائله مندی: ...

حقوق کل: ... ریال

- مالیات بر حقوق و مزایا و کسورات مربوط به حق بیمه تأمین اجتماعی و سایر کسورات قانونی از دریافت ماهانه کارمند کسر و خالص پرداختی از طرف کارفرما به نامبرده پرداخت خواهد شد.
- در صورت انجام کار اضافی، طبق مقررات قانون کار مزایای اضافه کار به کارمند پرداخت خواهد شد.
- به موجب ماده 148 قانون کار، همکار نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه خواهد بود.
- به موجب ماده واحد قانون مربوط به تعیین عیدی و پاداش سالانه همکاران شاغل در کارگاههای مشمول قانون کار مصوب 1370/12/4 مجلس شورای اسلامی- به ازای یک سال کار معادل شصت روز مزد ثابت (تا سقف نود روز حداقل مزد روزانه قانونی) به عنوان عیدی و پاداش سالانه به همکار پرداخت می شود. برای کار کمتر از یک سال، میزان عیدی و پاداش و سقف مربوط به نسبت محاسبه خواهد شد.
- کارمند با دریافت مبالغ مذکور، هرگونه ادعای بعدی در مورد دریافت مزایای حین و پایان قرارداد را از خود سلب می نماید.
- بنا به درخواست کارمند، حق السعی توافق شده در پایان هر ماه توسط کارفرما یا نماینده ایشان به شماره حساب/ شماره کارت ..... نزد بانک ..... شعبه ..... واریز یا در صورت ضرورت بصورت نقدی با أخذ رسید به کارمند پرداخت می گردد.
- در صورت تغییر شماره حساب/ شماره کارت کارمند، شماره جدید توسط کارمند بصورت کتبی به کارفرما اعلام خواهد شد در غیر اینصورت شماره حساب مندرج در این قرارداد جهت هر گونه واریز وجه معتبر خواهد بود
- در صورت کسرکار (تأخیر در ورود یا تعجیل در خروج) بیش از ده دقیقه، یا عدم ثبت اثر انگشت هنگام ورود و خروج و ترک موقتی محل کار، یا استفاده از موبایل در محیط سلامتکده در ساعات کاری، ، به ازای هر تخلف مبلغ ... ریال بعنوان کسر حقوق از حق السعی کسر خواهد شد. در صورت غیبت غیر موجه به ازای هر روز غیبت ... ریال و به ازای هر روز غیبت موجه مبلغ ... ریال از کل حق السعی کسر خواهد شد.
- هرگونه سوابق کاری و سنوات خدمت یا مطالبات قبلی کارمند نزد هر کارفرمایی تا تاریخ تنظیم این قرارداد هیچ گونه ارتباطی به شخص کارفرما یا ... نداشته و در این خصوص هیچ گونه ادعایی در آینده پذیرفته نخواهد بود.
- توافقات طرفین هرگونه سوء رفتار یا کیفیت پایین کار کارمند به تشخیص کارفرما و نیز غیبت غیر موجه کارمند بیش از ... روز متوالی در ماه موجد حق اعمال تنبیه کارمند توسط کارفرما از توبیخ در پرونده یا کسر از حقوق مطابق مندرجات این قرارداد یا اخراج کارمند خواهد بود.
- کارمند متعهد است " اطلاعات محرمانه " کارفرما را به نحو احسن حفظ نماید در غیر اینصورت مکلف به جبران خسارات وارده به کارفرما حسب نظر و تشخیص کارفرما خواهد بود و کارفرما می تواند خسارات مذکور را از حق السعی یا هر گونه مطالبات کارمند از کارفرما کسر و به نفع خود برداشت نموده و در صورت تشخیص خود نسبت به اخراج کارمند اقدام نماید. اطلاعات محرمانه به معنی هرگونه داده یا اطلاعات تخصصی، فنی و غیر فنی مربوط به کارفرما اطلاق می شود که در خصوص داده ها، اسرار و اطلاعات کارفرما، خصوصاً اطلاعات مرتبط با لیست مشتریان و مراجعین و اطلاعات و مشخصات آنها، که در اختیار و دسترس عموم قرار نگرفته است و عمدتاً بوسیله کارفرما به کارمند ارائه شده و یا به هر نحو در اختیار کارمند قرار گیرد که شامل و نه محدود به الف) اختراعات و درخواستهای اختراع ب) اسرار تجارت ج) اطلاعات حق چاپ (کپی رایت) د) داده ها و اطلاعات و اسناد الکترونیکی، کاغذی و شفاهی ه) اطلاعات انحصاری از جمله ؛ ایده ها، فنون، طرحهای اولیه، رسمها (نقشه ها)، آثار تالیفی، عکس ها، گزارش ها، روش ها، فرمول ها، نمونه ها، ابتکارات، دانش ها (اطلاعات فنی)، فرایندها، فن آوری

ها، دستگاهها، تجهیزات، محاسبات عددی (الگوریتمها)، برنامه های نرم افزار، کد منبع ، کد هدف، نمودار جریان و پایگاه داده ها و مستندات منبع نرم افزار ، مسائل امنیتی سیستمها، عیوب و نقصهای احتمالی سیستمها، مباحث مربوط به جلسات داخلی کارفرما و قواعد مرتبط با خدمات و محصولات پیشنهادی کارفرما در حال حاضر یا آنچه که در آینده بوجود آید، و بدون محدودیت شامل اطلاعات مربوط به آنها نظیر تحقیق ، کار تجربی، توسعه، مشخصات و جزئیات طراحی، مهندسی ، اطلاعات مالی، تقاضاهای تدارکاتی، خریدها، تولیدات، فهرست های مشتری، سرمایه گذاران، کارکنان، ارتباطات قراردادی و تجاری، پیش بینی های تجاری، بازار فروش ، طرحها و اطلاعات بازاریابی می باشد که کارمند ضمن این قرارداد تعهد می نماید آنها را تحت هیچ شرایطی برای شخص سوم فاش ننماید.

- در صورت بروز هرگونه منع قانونی جهت ادامه فعالیت سلامتکده، قرارداد کان لم یکن گردیده و تا تاریخ فسخ، تسویه حساب صورت خواهد گرفت.
- در پایان قرارداد هیچ گونه حق و یا رابطه استخدامی برای کارمند در شرکت ایجاد نخواهد شد و قرارداد صرفاً برای مدت موقت مطابق شرایط اعلام شده می باشد.
- قبل از پایان مدت این قرارداد، کارفرما می تواند نسبت به تمدید این قرارداد برای مدت مشابه یا مدت بیشتر اقدام نماید در صورتی که قرارداد حاضر کتباً تمدید نشده ولی کارمند کماکان مشغول به کار باشد قرارداد حاضر با کلیه شرایط مندرج در آن صرفاً برای مدت ... ماه تمدید شده تلقی خواهد شد.
- در صورتی که کارمند تمایل به ادامه همکاری نداشته باشد مکلف است مراتب عدم همکاری خود را از ... قبل به اطلاع کارفرما برساند عدم اطلاع رسانی حقی برای کارمند ایجاد نکرده و در صورت غیبت کارمند بدون اطلاع کارفرما شرایط این قرارداد برای غیبت غیرموجه اعمال خواهد شد.
- اختلافات: اختلافات ناشی از اجرای این قرارداد، بدو از طریق مذاکره و سازش بین طرفین حل و فصل خواهد شد در صورت عدم سازش بین طرفین، در مراجع حل اختلاف مذکور در قانون کار حل و فصل خواهد شد. سایر مواردی که در مفاد این قرارداد پیش بینی نشده است مطابق ضوابط قانون کار می باشد.

این قرارداد در دو صفحه و هشت ماده و بدون تبصره در دو نسخه به حکم و اعتبار واحد تنظیم و در تاریخ ... توسط طرفین با اطلاع و آگاهی کامل از مفاد قرارداد امضا و فی المجلس مبادله گردید.

کارمند

کارفرما