

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی نیشابور

عنوان دوره

آئین نامه و دستورالعمل مرخصی ها

مدیریت توسعه سازمان و سرمایه انسانی دانشگاه علوم پزشکی نیشابور

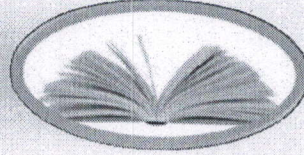
گروه هدف

کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی نیشابور

روش اجرای آموزش

غیر حضوری

آئین نامه و دستورالعمل مرخصی ها



۱. استحقاقی
۲. استعلاجی
۳. کمتر از یک روز
۴. تشویقی
۵. اضطراری
۶. اشعه
۷. مناطق محروم
۸. بدون حقوق

۱. مرخصی استحقاقی

- ۱- کارمندان رسمی و پیمانی موسسه سالی ۳۰ روز حق مرخصی کاری با استفاده از حقوق و مزایای مربوط را دارند که از نخستین ماه خدمت به نسبت مدت خدمت به او تعلق می گیرد و طبق مقررات جزئاً یا کلاً قابل استفاده می باشد.
- ۲- حداکثر نیمی از مرخصی کارمندان در هر سال قابل ذخیره شدن است.
- ۲- استفاده از مرخصی استحقاقی منوط به ارائه تقاضای کارمند و موافقت مسئول مربوطه می باشد.
- ۳- کارمندان می توانند به هر میزان از ذخیره، مرخصی استحقاقی خود پس از موافقت مسئول مربوطه استفاده نمایند. (از سال ۱۳۹۱ به بعد)
- ۴- موسسه موظف است ترتیبی اتخاذ نماید تا امکان استفاده کارمندان از مرخصی استحقاقی سالیانه به میزان استحقاق در زمان مناسب و حداکثر تا پایان همان سال فراهم گردد و با درخواست آنان در این زمینه موافقت نماید.
- ۵- تعطیلات رسمی بین مرخصی های استحقاقی جزء مرخصی محسوب نمی شود. (از سال ۱۳۸۸ به بعد)
- ۶- انصراف از مرخصی استحقاقی تحصیل شده با اعلام کارمند و موافقت مسئول واحدامکان پذیر می باشد.
- ۷- استفاده از مرخصی استحقاقی در ایام خدمت نیمه وقت و تقلیل ساعت کاری طبق مقررات مربوطه به کارمندان تمام وقت می باشد.



- ۸- کارمندی که در حال مرخصی استحقاقی است می تواند تقاضا کند مرخصی او تمدید شود در صورت موافقت مسئول مربوطه تاریخ شروع مرخصی اخیر بلافاصله بعد از انقضای مرخصی قبلی خواهد بود.
- ۹- در صورت عدم موافقت مسئول مربوطه و یا عدم وصول نظریه وی، کارمند مکلف است در پایان مدت مرخصی در محل خدمت خود حاضر شود.
- ۱۰- حفظ پست سازمانی کارمندی که در حال استفاده از مرخصی استحقاقی است الزامی می باشد و در این مدت مسئول مربوطه وظایف او را به کارمند یا کارمندان دیگر محول می کند.
- ۱۱- موافقت با تقاضای مرخصی استحقاقی استفاده نشده مستخدمین در هنگام بازنشستگی با رعایت مقررات مربوطه الزامی است و در این مورد حفظ پست سازمانی مستخدم ضروری نمی باشد.
- ۱۲- به مرخصی استعلاجی که از چهار ماه تجاوز نماید نسبت به مدت زائد بر چهار ماه و به دوران مرخصی بدون حقوق، آمادگی به خدمت، تعلیق و برکناری از خدمت، انفصال، خدمت زیر پرچم و غیبت موجه مرخصی استحقاقی تعلق نمی گیرد.

تَبصُر ۵: مرخصی زایمان مشمول محدودیت مندرج در این ماده نخواهد بود.

- ۱۳- باز خرید مرخصی استحقاقی ذخیره شده با درخواست کارمند در طول هر دوره ده ساله خدمتی، فقط برای یک بار در هر دوره، و در صورت وجود اعتبار پس از تصویب در هیات رئیسه موسسه بلامانع می باشد. موسسه موظف است مرخصی بازخرید شده را از مجموع ذخیره مرخصی استحقاقی کارمند کسر نماید. (از سال ۱۳۹۱ به بعد)
- ۱۴- کارگزینی موسسه مکلف است نسبت به اعلام مانده ذخیره مرخصی استحقاقی سالیانه کارمندان حداکثر تا پایان اردیبهشت ماه سال بعد اقدام نماید.
- ۱۵- کارمندان مشمول قرارداد معین (تبصره ۳ ماده ۲) سالی ۳۰ روز مرخصی خواهند داشت که در صورت عدم بازخرید نیمی از آن قابل ذخیره شدن می باشد. (از سال ۱۳۹۱ به بعد)
- ۱۶- موسسه می تواند در صورت تقاضای کارمندان مشمول قرارداد کار معین نسبت به بازخرید پانزده روز مرخصی ذخیره سالیانه در پایان هر سال اقدام نماید.
- ۱۷- بازخرید ذخیره مرخصی کارمندان مشمولان قرارداد کار معین بر اساس حقوق و مزایای مندرج در آخرین قرارداد منعقد تعیین می گردد.
- ۱۸- در صورت استخدام یا تبدیل وضعیت استخدامی کارمندان مشمول قرارداد کار معین به وضعیت پیمانی مرخصی های استحقاقی ذخیره شده، کماکان قابل ذخیره خواهد بود.



۱۹- پرسنل مشمول تبصره ۴ ماده ۲ به عنوان مشاغل کارگری تلقی می گردند. این افراد در هر سال با احتساب چهار روز جمعه سی روز مرخصی استحقاقی خواهند داشت که نه روز قابل ذخیره شدن می باشد. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد.

۲۰- مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان از لحاظ مرخصی های استحقاقی، استعلاجی همانند پرسنل رسمی می باشند.

۲۱- در صورتی که مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان در حین انجام طرح به خدمت پیمانی موسسه پذیرفته شوند مدت مرخصی استحقاقی استفاده نشده آنان قابل ذخیره خواهد بود.

۲۲- مشمولین برنامه پزشک خانواده سالی سی روز مرخصی استحقاقی دارند که صرفاً پانزده روز مرخصی پزشکان خانواده و ماماهاى طرف قرارداد قابل بازخرید می باشد.

۲۳- ذخیره مرخصی استحقاقی جانبازان حالت اشتغال و کارکنانی که از ماموریت آموزشی استفاده می کنند همانند پرسنل عادی می باشد.

۲. مرخصی استعلاجی

۱- کارمند موسسه در صورت ابتلا به بیماری که مانع از خدمت آنان می شود باید مراتب را در کوتاه ترین مدت ممکن به مسئول مربوطه اطلاع دهند.

۲- کارگزینی مکلف است پس از تایید پزشک معتمد و یا شورای پزشکی نسبت به صدور حکم مرخصی استعلاجی اقدام نماید.

۳- کارمندان موسسه در صورت ابتلا به بیماری که مانع از انجام خدمت شود تا سه روز با گواهی پزشک معالج و تایید پزشک معتمد موسسه و مازاد بر سه روز تا سقف چهار ماه با تایید شورای پزشکی، می توانند از مرخصی استعلاجی استفاده نمایند.

۴- حداکثر مدت استفاده از مرخصی استعلاجی در طول یک سال تقویمی چهار ماه خواهد بود. در صورت نیاز به استفاده بیشتر از مرخصی استعلاجی، به تشخیص شورای پزشکی موسسه از محدودیت زمانی مستثنی می باشد.

۵- حقوق و مزایای کارمند در ایام مرخصی استعلاجی تا بهبودی کامل یا از کارافتادگی کلی حداکثر به مدت یک سال به میزان حقوق ثابت و فوق العاده های مستمر که حسب مورد به کارمند داده شده است، قابل پرداخت می باشد. برای مدت مازاد بر یک سال فقط حقوق ثابت (مشمول بر حق شغل، حق شاغل، فوق العاده مدیریت) و تفاوت تطبیق و عائله مندی و اولاد قابل پرداخت خواهد بود.

۶- تشخیص ابتلاء مستخدم به بیماری صعب العلاج و تعیین مدت معذوریت وی بعهده کمیسیون پزشکی است. حداکثر مدت این معذوریت در هر نوبت شش ماه است و قابل تمدید خواهد بود.



- ۷- مرخصی استعلاجی مستخدم در صورتی که بیماری او ادامه یابد با رعایت مقررات قابل تمدید است.
- ۸- به جز مستخدمان (بانوان باردار) حفظ پست ثابت سازمانی مستخدمی که از مرخصی استعلاجی استفاده می کند بیشتر از چهار ماه الزامی نیست.
- ۹- برخورداری کارمندانی که در وضعیت مرخصی بدون حقوق قرار دارند از مرخصی استعلاجی موضوعیت ندارد.
- ۱۰- در صورتی که گواهی استعلاجی کارمند طبق مفاد این دستورالعمل مورد موافقت قرار نگیرد مدت مذکور از مرخصی استحقاقی وی کسر خواهد شد و در صورت عدم وجود مرخصی استحقاقی، مرخصی بدون حقوق منظور خواهد شد.
- ۱۱- کارکنان مشمول صندوق تامین اجتماعی از نظر استفاده از مرخصی استعلاجی تابع مقررات قانون تامین اجتماعی می باشند و موسسه مجاز به پرداخت حقوق و مزایای آنان در ایام مرخصی استعلاجی نمی باشند.
- ۱۲- این قبیل مستخدمین موظفند ضمن آگاه نمودن دستگاه ذیربط از علت عدم حضور خویش در محل خدمت، مدارک مربوط به بیماری که به تایید مراجع قانونی مذکور در قانون تامین اجتماعی رسیده باشد را نیز در پایان ایام بیماری ارائه نمایند.
- ۱۳- حقوق و فوق العاده های مستخدمینی که عدم اشتغال آنان به سبب بیماری باشد و در بیمارستان بستری نشوند تا سه روز توسط دستگاه مربوطه پرداخت خواهد شد و مازاد بر سه روز تا خاتمه بیماری و حداکثر تا پایان قرارداد مشمول مقررات قانون تامین اجتماعی خواهد بود.
- ۱۴- پرداخت حقوق و مزایای کارکنان طرحی، رسمی آزمایشی و رسمی مشمول صندوق تامین اجتماعی بعهده موسسه می باشد.
- ۱۵- مرخصی زایمان پرسنل قراردادی و پیمانی مشمول صندوق تامین اجتماعی از شش ماه به نه ماه افزایش یافت و پرداخت حقوق و مزایای کارکنان مذکور در طول مدت فوق تا شش ماه اول از طریق صندوق تامین اجتماعی و از ابتدای ماه هفتم به بعد از طریق واحد مربوطه صورت می پذیرد.

مرخصی استعلاجی زایمان

- ۱- به بانوان باردار برای هر بار وضع حمل بدون در نظر گرفتن سقف تعداد فرزندان نه ماه مرخصی زایمان با استفاده از حقوق و فوق العاده های مربوطه تعلق می گیرد که در هر صورت از نه ماه بیشتر نخواهد شد.
- ۲- مدت مرخصی زایمان برای زایمان های دوقلو نه ماه و برای زایمان های سه قلو و بالاتر یک سال تعیین گردیده است.
- ۳- مدت مرخصی استعلاجی بانوانی که در طول دوران بارداری با تایید پزشک معالج از مرخصی استعلاجی استفاده می کنند، از سقف مرخصی زایمان آنها کسر نخواهد شد.
- ۴- مرخصی زایمان در خصوص مادرانی که فرزند آنها مرده به دنیا می آید دو ماه خواهد بود.

۵- بانوان کارمندی که پذیرش و سرپرستی نوزاد شیرخوار را بعهده می گیرند می توانند معادل مرخصی زایمان از این مرخصی استفاده نمایند.

۶- بانوان کارمندی که از طریق حامل (رحم اجاره ای) دارای فرزند می شوند با رعایت قوانین و مقررات مربوطه می توانند از مرخصی معذوریت زایمان استفاده نمایند.

۷- مرخصی زایمان جزو مدت خدمات موضوع قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان محسوب میگردد.

۸- تشخیص تاریخ معذوریت وضع حمل بانوان باردار بعهده پزشک معالج می باشد.

۹- مادران مشمول می توانند طی ساعات مقرر کار روزانه حداکثر از یک ساعت مرخصی ساعتی (شیردهی) استفاده کنند.

۱۰- مدت و ساعت شیردهی برای وضع حمل های دوقلو و بیشتر به مدت دو ساعت در روز و تا ۲۴ ماهگی نوزاد می باشد.

۱۱- میزان استفاده از مرخصی ساعتی شیردهی از مرخصی استحقاقی کارمند کسر نمی گردد.

۱۲- مادران مشمول پس از پایان مرخصی زایمان و در دوران شیردهی باید در کار قبلی خود اشتغال یابند. در دوران یاد شده نقل و انتقال آنها ممنوع است مگر اینکه خود متقاضی تغییر شغل یا نقل و انتقال باشند.

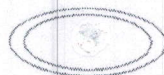
۱۳- مادران پس از شروع به کار مجدد می توانند در صورت تمایل تا دوازده ماهگی کودک از برنامه شیفت کاری شب معاف شوند.

۱۴- در صورت انجام نوبت کاری، استفاده از مرخصی شیردهی در شیفت شب دو ساعت و در شیفت های مضاعف به ازاء هر شیفت کاری یک ساعت می باشد.

- جهت آندسته از کارکنان که از مرخصی زایمان استفاده می نمایند فارغ از نوع استخدام (رسمی ، پیمانی و قراردادی و طرحی) و نوع بیمه (تامین اجتماعی و بازنشستگی کشوری) می بایست حکم مرخصی زایمان صادر گردد : در حکم مورد اشاره کلیه آیتمهای مستمر پرداخت می گردد

۳. مرخصی کمتر از یک روز

- ✓ کارمندان موسسه می توانند از مرخصی کمتر از یک روز که جزیی از مرخصی استحقاقی می باشد استفاده کنند حداکثر مرخصی ساعتی به میزان نصف ساعت کاری روزانه است.
- در صورت استفاده بیش از مدت ذکر شده یک روز مرخصی استحقاقی محاسبه می شود.
- ✓ حداکثر مدت استفاده از مرخصی موضوع این ماده از دوازده روز در یک سال تقویمی تجاوز نخواهد کرد.
- ✓ حداقل مدت برای استفاده از مرخصی کمتر از یک روز، یک ساعت است.



۴. مرخصی تشویقی

کارمندان اعم از قراردادی، پیمانی، رسمی آزمایشی و رسمی که به حج تمتع مشرف می شوند مجاز خواهند بود فقط یک بار از یک ماه مرخصی تشویقی استفاده نمایند که جزء مرخصی استحقاقی منظور نخواهد شد.

۵. مرخصی اضطراری

۱- به منظور تحکیم و تکریم نهاد خانواده، کارمندان موسسه در موارد ذیل حق برخورداری از هفت روز مرخصی اضطراری علاوه بر سقف مرخصی استحقاقی سالانه را دارند. مرخصی مذکور قابل ذخیره یا بازخرید نمی باشد.

الف) ازدواج دائم کارمند

ب) ازدواج فرزند کارمند

ج) فوت بستگان درجه یک شامل: همسر، فرزند، پدر، مادر، خواهر، برادر

۲- تاریخ شروع استفاده از هفت روز مرخصی اضطراری موضوع ماده ۷۴ آئین نامه اداری و استخدامی اعضای غیر هیات علمی در مورد ازدواج از تاریخ عقد حداکثر به مدت دو سال و فوت تاریخ شروع تا چهل روز با تقاضا و اعلام کارمند و با احتساب ایام تعطیل صورت می پذیرد.

☀ تبصره ۵: کارمند موظف است مستندات لازم را ارائه نماید.

۳- تاریخ شروع استفاده از ۱۵ مرخصی اضطراری مراقبت از همسر بعد از وضع حمل از تاریخ ولادت فرزند با احتساب ایام تعطیل خواهد بود.

☀ تبصره ۵: اعطای مرخصی فوق به کارمندانی که همسر آنان فرزند مرده به دنیا می آورند، جهت مراقبت از همسر بلامانع می باشد.

۶. مرخصی اشعه

به افرادی که به طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند، مزایای ذیل بر مبنای مقدار و شرایط بالقوه پرتو دهی محیط کار به تشخیص واحد قانونی و طبق آئین نامه های مربوطه تعلق می گیرد.

- ۱- کاهش ساعت کار هفتگی تا میزان ۲۵ درصد ساعت کار مقرر برای سایر کارکنان.
- ۲- افزایش میزان مرخصی اشعه سالیانه تا یک ماه در سال برای مدت اشتغال کار با اشعه استفاده از مرخصی استحقاقی سالیانه در اینگونه موارد در طول هر سال اجباری است.

تبصره: مرخصی مذکور قابل بازخرید یا ذخیره نمی باشد.

۷. مرخصی مناطق محروم

با اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱ در خصوص یک ماه مرخصی مناطق محروم با استناد ماده ۱۱۷ آئین نامه و با رعایت ماده ۸۷ قانون مدیریت اعطای یک ماه مرخصی مناطق محروم فاقد وجهت قانونی می باشد.

۸. مرخصی بدون حقوق

- ۱- اعطای مرخصی بدون حقوق به کارمندان رسمی، رسمی آزمایشی و پیمانی در موارد ذیل امکان پذیر می باشد.
 - الف) کارمند استحقاق مرخصی نداشته باشد و احتیاجش به استفاده از مرخصی مسلم شود.
 - ب) کارمند قصد ادامه تحصیل داشته باشد و مدارک لازم را ارائه نماید.
 - ج) کارمند ناگزیر باشد به اتفاق همسرش به خارج از محل خدمت جغرافیایی خود مسافرت کند.
 - د) کارمند پس از استفاده از چهار ماه مرخصی استعلاجی سالانه به سبب ادامه همان بیماری یا ابتلا به بیماری دیگر قادر به خدمت نباشد و بیماری هم صعب العلاج تشخیص داده نشود.
- ۲- کارمند باید تقاضای مرخصی بدون حقوق خود را با ذکر علت و مدت به مسئول واحد ارائه نماید و قبل از موافقت مسئول واحد و صدور حکم مجاز به ترک خدمت نمی باشد. حکم مرخصی بدون حقوق با رعایت ماده ۷۸ آئین نامه اداری و استخدامی اعضاء غیر هیات علمی پس از تأیید مسئول واحد توسط کارگزینی صادر می گردد.
- ۳- کارمند پس از گذراندن مدت تعهد خدمت بدو ورود می تواند از مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

تپصره: در موارد استثناء کارمند می تواند با موافقت رئیس موسسه از مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

این مدت به میزان تعهد نامبرده اضافه خواهد شد.

- ۴- در مواردی که کارمند متقاضی مرخصی بدون حقوق دارای ذخیره مرخصی استحقاقی باشد. لازم است ابتدا از مرخصی استحقاقی خود استفاده نماید و صدور حکم مرخصی بدون حقوق هم زمان با موافقت مرخصی استحقاقی انجام گردد.
- ۵- حفظ پست سازمانی کارمندان در زمان مرخصی بدون حقوق الزامی نمی باشد.
- ۶- مدت مرخصی بدون حقوق از لحاظ بازنشستگی به جز برای ادامه تحصیل جزء سابقه خدمت محسوب نخواهد شد.
- ۷- روزهای تعطیل که در مدت مرخصی بدون حقوق واقع می شود جزء مدت مرخصی محسوب می گردد.
- ۸- کارمندان در حال استفاده از مرخصی بدون حقوق نمی توانند از مرخصی استعلاجی استفاده نمایند.
- ۹- اعطای مرخصی بدون حقوق به مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان حداکثر در طول تعهد خدمت به مدت ۲ ماه امکان پذیر است ، این مدت به زمان مدت تعهدات اضافه می شود.
- ۱۰- اعطای مرخصی بدون حقوق به کارکنان قرارداد کار معین به مدت یک دوازدهم ، در طول مدت قرارداد امکان پذیر است.
- ۱۱- مدت مرخصی بدون حقوق مشاغل کارگری با رعایت ماده ۷۲ قانون کار به مدت یک ماه در طول قرارداد امکان پذیر است.
- ۱۲- اعطای مرخصی و ماموریت ورزشی کارکنان تابع آئین نامه ها و دستور العمل های عمومی دولت و اصلاحات بعدی آن خواهد بود.
- ۱۳- آندسته از مستخدمین رسمی که همسر آنان در مشاغل حساس دولتی در خارج کشور اشتغال دارند به تبعیت از محل کار همسر میتوانند حداکثر تا ۶ سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند .

دستور العمل مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان

مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان، موافقت موسسه با تقاضای کارمندان جهت استفاده از مرخصی بدون حقوق خارج از محدودیت های زمانی مندرج در ماده ۷۸ آیین نامه اداری استخدامی است که از تاریخ اجرای حکم کارگزینی شروع و تا زمان حصول شرایط بازنشستگی برابر ضوابط صندوق بازنشستگی مربوطه تداوم خواهد داشت.

- در مبحث خروج از خدمت به صورت مفصل توضیح داده خواهد شد .

قانون کاهش ساعت کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص :

(مصوبه ۹۵/۶/۲۸ مجلس شورای اسلامی)

تعریف شرایط خاص :

- بانوان دارای معلولیت شدید : با تأیید سازمان بهزیستی .
- بانوان دارای فرزند زیرشش سال تمام : با ارائه اصل شناسنامه به واحدهای امور اداری / کارگزینی .
- بانوان دارای همسر یا فرزند با درجه معلولیت شدید یا مبتلا به بیماری صعب العلاج : با تأیید سازمان بهزیستی یا کمیسیون پزشکی دانشگاه .
- زنان سرپرست خانوار : با ارائه اسناد مثبت (تأییدیه دادگاه) به امور اداری / کارگزینی .

نکته ۱: آندسته از کارکنان که از هر نوع کاهش ساعت کاری برخوردارند امکان استفاده توأمان این بخشنامه را ندارند (موارد ذیل) :

کاهش ساعت کاری پرتوکاران ، کاهش ساعت کاری بانوان جانباز ۲۵ درصد و بالاتر

مرخصی شیردهی (پاس شیر) ، قانون خدمت نیمه وقت بانوان

قانون ارتقاء بهره وری کارکنان بالینی ، کاهش ساعت کاری همسر جانباز بابت نگهداری از همسر

نکته ۲: نحوه استفاده بانوان از قانون فوق الذکر با توافق مدیر به صورت ساعتی یا روزانه امکان پذیر خواهد بود .



قسمت اول: مرخصی استحقاقی

ماده ۸۲. مدت مرخصی استحقاقی عضو هیأت علمی تمام وقت دو ماه در سال به نسبت ایام خدمت است و صدور حکم مرخصی موکول به تأیید مدیر گروه مبنی بر تکمیل برنامه‌های محوله می‌باشد.

تبصره. مزاد ایام تعطیلات نوروزی جزء مرخصی سالیانه اعضای هیأت علمی محسوب می‌شود.

ماده ۸۳. در ایام مرخصی استحقاقی کلیه حقوق و فوق العاده‌های مندرج در احکام کارگزینی قابل پرداخت می‌باشد.

ماده ۸۴. اعضای هیأت علمی که از تمام یا قسمتی از مرخصی خود در طول سال استفاده نمایند، مدت مرخصی باقیمانده قابل ذخیره و بازخرید نمی‌باشد.

تبصره ۱. اعضای هیأت علمی تمام وقت جغرافیایی می‌توانند سالانه حداکثر یک ماه از مرخصی استحقاقی خود را با موافقت مؤسسه ذخیره نمایند.

تبصره ۲. اعضای هیأت علمی تمام وقت می‌توانند سالانه حداکثر ۱۵ روز از مرخصی استحقاقی خود را با موافقت مؤسسه ذخیره نمایند.

۹

۱

تبصره ۳. بازخرید حداکثر یک ماه از مرخصی استحقاقی سالیانه استفاده نشده رییس و معاونین مؤسسه در صورت درخواست کتبی، مشروط بر اینکه به صورت تمام وقت جغرافیایی فعالیت نمایند بلامانع است.

تبصره ۴. نرخ قابل محاسبه برای بازخرید هر روز مرخصی استحقاقی معادل یک سی ام حقوق و مزایای مندرج در آخرین حکم کارگزینی می باشد.

ماده ۸۵. اعضای هیأت علمی می توانند با موافقت رییس مؤسسه مشروط به آن که به برنامه های آموزشی دانشکده مربوطه لطمه ای وارد نشود از مرخصی استحقاقی سالانه و مرخصی ذخیره شده خود در هر سال تحصیلی حداکثر ۴ ماه استفاده نمایند.

تبصره. در موارد خاص با تصویب شورای مؤسسه میزان فوق تا یک سال قابل افزایش است.

ماده ۸۶. در مواردی که عضو هیأت علمی در حین استفاده از مرخصی استحقاقی نیاز به مرخصی استعلاجی و یا زایمان داشته باشد مرخصی استحقاقی وی لغو و کان لم یکن تلقی می گردد.

ماده ۸۷. به ایام استفاده از خدمت مطالعاتی یا ماموریت آموزشی یا بورس، مرخصی استحقاقی سالیانه تعلق نخواهد گرفت.

ماده ۸۸. در احتساب مرخصی روز و ماه و سال مطابق تقویم رسمی کشوری است که در مرخصی روزانه ماه سی روز حساب می شود.

ماده ۸۹. روزهای تعطیل که در بین مرخصی واقع است به عنوان مرخصی محسوب می شود.

ماده ۹۰. مؤسسه موظف است در پایان هر سال میزان ذخیره مرخصی استحقاقی اعضای هیأت علمی را به آنان ابلاغ نماید.

ماده ۹۱. مرخصی استحقاقی استفاده نشده مقامات موضوع ماده ۷۱ قانون مدیریت خدمات کشوری و مقاماتی که طبق قوانین موضوع همطراز آنها شناخته شده اند در مدت تصدی مقامات مذکور کلاً قابل ذخیره می باشد.

تبصره. مدیران مؤسسه با تأیید رییس مؤسسه مشمول این ماده خواهند شد.

ماده ۹۲. مؤسسه مکلف است به اعضای هیأت علمی که به حج تمتع مشرف می شوند، برای یک بار در طول خدمت، یک ماه مرخصی تشویقی مازاد بر مرخصی های استحقاقی سالانه اعطا نماید.

تبصره. به منظور تحکیم و تکریم نهاد خانواده، عضو هیأت علمی مؤسسه در موارد ذیل حق برخورداری از هفت روز مرخصی اضطراری علاوه بر سقف مرخصی استحقاقی سالانه را دارند. مرخصی مذکور قابل ذخیره یا بازخرید نمی باشد.

الف) ازدواج دائم عضو هیأت علمی،

ب) ازدواج فرزند عضو هیأت علمی،

ج) فوت بستگان درجه یک شامل: همسر، فرزند، پدر، مادر، خواهر و برادر.

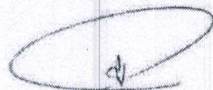
قسمت دوم: مرخصی استعلاجی

ماده ۹۳. هرگاه عضو هیأت علمی مؤسسه بیمار شود و آن بیماری مانع از خدمت او باشد، باید بلافاصله به مؤسسه متبوع اطلاع دهد و گواهی پزشک معالج را ارسال دارد.

ماده ۹۴. گواهی استراحت پزشک معالج عضو هیأت علمی تا مدت سه روز قابل قبول خواهد بود. از چهار روز تا سی روز تأیید پزشک معتمد و بالای سی روز تأیید شورای پزشکی مؤسسه برای تأیید و صدور حکم مرخصی استعلاجی، نیاز است.

تبصره ۱. در صورتی که گواهی پزشک معالج ارائه شده از سوی عضو هیأت علمی مورد تأیید شورای پزشکی مؤسسه قرار نگیرد، مدت مذکور بنا به تشخیص مسئول مربوطه به عنوان مرخصی استحقاقی و در صورت عدم وجود ذخیره مرخصی استحقاقی به عنوان مرخصی بدون حقوق و یا غیبت لحاظ خواهد شد.

تبصره ۲. حداکثر مدت استفاده از مرخصی استعلاجی در یک سال تقویمی چهار ماه می باشد که در این مدت حقوق و فوق العاده های مربوطه قابل پرداخت می باشد.



تبصره ۳. مرخصی‌های استعلاجی زایمانی برابر مقررات عمومی دولت در مورد اعضای هیأت علمی قابل اعمال می‌باشد.

ماده ۹۵. تشخیص ابتلای عضو هیأت علمی به بیماری صعب‌العلاج و تعیین مدت معذورت وی به عهده شورای پزشکی مؤسسه است. حداکثر مدت این معذورت در هر نوبت شش ماه و تا زمان تشخیص از کار افتادگی (برابر قانون استخدام کشوری) قابل تمدید خواهد بود.

تبصره. در مدت مرخصی بیماری صعب‌العلاج مازاد بر چهار ماه استعلاجی حداکثر تا یک سال حقوق و فوق‌العاده‌های مربوطه پرداخت می‌شود و مازاد بر آن فقط حقوق مبنا و فوق‌العاده مخصوص و فوق‌العاده جذب پرداخت خواهد شد.

ماده ۹۶. کلیه گواهی‌هایی که در مورد بیماری عضو هیأت علمی در خارج از کشور صادر می‌شود، باید از حیث صحت صدور به تأیید سفارتخانه یا کنسولگری یا نمایندگی ایران در محل برسد.

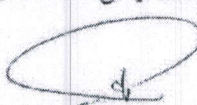
ماده ۹۷. حفظ پست سازمانی عضو هیأت علمی در ایام مرخصی‌های استعلاجی بیماری‌های صعب‌العلاج بیشتر از یک سال الزامی نیست.

ماده ۹۸. مرخصی استعلاجی و نحوه پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری اعضای هیأت علمی که تحت پوشش صندوق تأمین اجتماعی قرار دارند، تابع مقررات خاص سازمان تأمین اجتماعی است.

قسمت سوم: مرخصی بدون حقوق

ماده ۹۹. عضو هیأت علمی در صورت موافقت مؤسسه در طول مدت خدمت خود می‌تواند حداکثر سه سال از مرخصی بدون حقوق فقط در موارد زیر استفاده نماید. مشروط به اینکه در سازمان دیگری، شغلی موظف، نداشته باشد.

الف) پس از چهار ماه مرخصی استعلاجی سالانه به سبب ادامه همان بیماری و یا ابتلا به بیماری دیگر، قادر به خدمت نباشد و بیماری او هم صعب‌العلاج تشخیص داده نشود.



- ب) به تشخیص مؤسسه احتیاج به استفاده از مرخصی بدون حقوق، مسلم باشد.
- ج) اعضای هیأت علمی زن که همسر آنها در مأموریت خارج از کشور به سر می‌برند می‌توانند تا پایان مأموریت حداکثر به مدت ۶ سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند.
- د) برای ادامه تحصیل مرتبط با رشته تخصصی حداکثر ۵ سال و حسب تأیید مؤسسه تا دو سال دیگر قابل تمدید خواهد بود.
- تبصره ۱. موافقت با مرخصی بدون حقوق اعضای هیأت علمی پیمانی در مدت قرارداد بلامانع می‌باشد و تمدید آن منوط به تمدید قرارداد خواهد بود.
- تبصره ۲. اعضای هیأت علمی مشمول تعهدات قانونی در صورت ضرورت با پیشنهاد معاونت آموزشی و موافقت رییس مؤسسه مجاز خواهند بود در طول مدت تعهد از حداکثر ۶ ماه مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند. بدیهی است به همان نسبت به طول مدت باقیمانده تعهدات اضافه می‌شود.
- ماده ۱۰۰. عضو هیأت علمی باید تقاضای استفاده از مرخصی بدون حقوق خود را با ذکر علت و مدت آن از طریق گروه مربوطه به مؤسسه متبوع ارسال نماید. مؤسسه تصمیم لازم را در این باره اتخاذ می‌کند.
- ماده ۱۰۱. احتساب مدت مرخصی بدون حقوق از لحاظ بازنشستگی و سوابق خدمت برابر مقررات صندوق بازنشستگی کشوری خواهد بود.
- ماده ۱۰۲. حفظ پست سازمانی در ایام مرخصی بدون حقوق بیشتر از شش ماه الزامی نمی‌باشد.

حمایت از کالای ایرانی

مقام معظم رهبری

معاونین محترم توسعه مدیریت و منابع دانشگاههای علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سراسر کشور

با سلام

احتراما با توجه به سوالات و مراجعات مکرر دانشگاه/دانشکده ها درخصوص اجرای تبصره ۲ ماده ۷۸ آیین نامه اداری و استخدامی کارکنان غیر هیات علمی موضوع مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان، موارد زیر را با عنایت به تصمیمات متخذه، به اطلاع می رساند:

- اعطای مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمانی از تاریخ این بخشنامه ممنوع بوده و براساس مفاد ماده ۷۸ آیین نامه مذکور «کلیه کارکنان رسمی، رسمی آزمایشی و پیمانی می توانند در طول مدت خدمت خود با موافقت موسسه حداکثر سه سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند و در صورتی که کسب مرخصی برای تحصیلات عالی در رشته مربوط به شغل کارمندان یا نیاز موسسه باشد تا دو سال دیگر قابل افزایش خواهد بود». شایان ذکر است بلا اثر بودن دستور العمل مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان کارکنان غیر هیات علمی مصوب سال ۱۳۹۱، در جلسات دور آتی هیات امنای مطرح خواهد شد.

- در خصوص آن دسته از مشمولینی که در حال حاضر در مرخصی مذکور بسر می برند بازگشت به کار آنان بلامانع است؛ لیکن افرادی که تمایل به تمدید مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمانی دارند می بایست بمنظور تعیین تکلیف و یا ادامه اشتراک در صندوق بازنشستگی کشوری موضوع بند الف ماده ۶ احکام دائمی برنامه های توسعه مصوب ۹۵/۱۱/۱۰ و عقد قرارداد خویش فرمایی، حداکثر تا سه ماه از تاریخ صدور حکم ابلاغی با شماره ۸۸۱۷/ص/۲۱۰ مورخ ۹۷/۶/۴ (تصویر پیوست) به مدیریت صندوق در استان مربوطه مراجعه نمایند.

خواهشمند است دستور فرمائید مراتب مذکور به نحو مقتضی به متقاضیان اعلام گردد.

سید علی صدرالسادات
معاون توسعه مدیریت و منابع



ریاست جمهوری
سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور

شماره نامه: ۲۸۱۳۳۶

تاریخ نامه: ۱۳۹۴/۰۹/۳۰

پرست: ندارد

بسمه تعالی

جناب آقای ماهی

مدیر کل منابع انسانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

باسلام و احترام؛

بازگشت به نامه شماره ۲۰۹/۵۱۲۶/د مورخ ۱۳۹۴/۹/۳، درخصوص مرخصی زایمان کارکنانی که سرپرستی کودکان و نوجوانان بی سرپرست و بدسرپرست را عهده دار می باشند، اعلام می گردد.

براساس ماده (۲۱) قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی سرپرست و بدسرپرست شخصی که سرپرستی افراد تحت حمایت این قانون را بر عهده می گیرد از مزایای حمایتی حق اولاد و مرخصی دوره مراقبت برای کودکان زیر سه سال (معادل مرخصی دوره زایمان) بهره مند می باشد.

اضافه می نماید برخوردار می شمولىن ماده فوق الذکر از دوره مرخصی زایمان (۹ ماهه) قبل از سن سه سالگی کودک با رعایت ضوابط مربوط قابل استفاده می باشد، و پس از آن موضوعیت ندارد.

همت علی شاهنظری

رئیس امور مدیریت مشاغل و دبیرخانه

شورایها

۸

وزیر

شماره... ۱۰۰/۴۰۴.....
تاریخ... ۱۳۹۴/۰۵/۱۷.....
پست... ندارد.....

رئیس / سرپرست محترم دانشگاه / دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی

معاون محترم

قائم مقام محترم

مشاور محترم

رئیس محترم صندوق رفاه دانشجویان

نماینده محترم و سرپرست دفتر هماهنگی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری

مدیر کل محترم دبیرخانه هیأت مرکزی گزینش

رئیس محترم مرکز حراست

مدیر عامل محترم سازمان انتقال خون ایران

رئیس محترم انستیتو پاستور ایران

رئیس محترم مرکز آموزشی، تحقیقاتی و درمانی قلب و عروق شهید رجایی

با سلام و احترام؛

در راستای اجرای سیاست‌های کلی جمعیت و به منظور تحکیم مبانی خانواده، مراتب زیر از تاریخ ابلاغ قابل اجرا می‌باشد:

۱- متخصصین متعهد عام یا خاص می‌توانند مطابق مصوبه شماره ۹۲۰۹۱/ت/۴۶۵۲۷-هـ مورخ ۱۳۹۲/۴/۱۹ از

مرخصی زایمان با رعایت مقررات مربوطه استفاده نمایند.

۲- در هر زایمان به ازاء هر فرزند مدت چهار ماه از مرخصی زایمان به عنوان خدمت دوره تعهد کلیه

متخصصین عام یا خاص (اعم از هیأت علمی و غیر هیأت علمی) قابل محاسبه می‌باشد.

۳- میزان استفاده از تسهیلات مذکور در بندهای فوق‌الذکر و در سقف‌های تعیین شده به درخواست افراد

مشمول قابل تغییر است.

هم‌چنین مادرانی که سن فرزند آنان در تاریخ مذکور به نه ماهگی نرسیده است می‌توانند از این دستورالعمل

استفاده نمایند و مدت مرخصی آنان تا نه ماهگی نوزاد قابل محاسبه در دوره تعهد می‌باشد. کاهش ساعات کار دوره

شیردهی مطابق قوانین مصوب شامل کلیه متخصصین متعهد می‌باشد.

دکتر سید حسن هاشمی
وزیر



ریاست جمهوری

سازمان برنامه و بودجه کشور

سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان خراسان رضوی

شماره: ۱۷۲۲۳۶۶

تاریخ: ۱۳۹۶/۱۲/۰۸

پوست: دارد

بسمه تعالی

دستگاه های اجرایی استان

بسلام و احترام؛

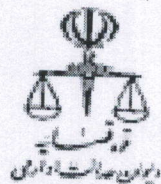
به پیوست دادنامه شماره ۷۷۰-۷۷۱ مورخ ۱۳۹۶/۸/۱۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص سقف ذخیره مرخصی استحقاقی جانبازان مشمول بند (ب) ماده (۴) آیین نامه اجرایی مواد (۹) و (۱۱) قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی، مصوب ۱۳۷۴/۳/۳۱ مجلس شورای اسلامی، جهت اقدام لازم ارسال می گردد.

رضا جمشیدی

رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی

استان خراسان رضوی

از طرف مدیرکل توسعه کسب و کار



تاریخ: ۱۳۸۰

شماره:

پوست:

فلا تظنوا انهم ان تعبوا

واریزه

کسر ساعت استفاده نشده به عنوان سنوات خدمت از لحاظ بازنشستگی استفاده نمایند که محدودیتی نیز ندارد.

۷- فلسفه وضع حکم مقرر در ماده (۹) قانون تسهیلات استخدامی جانبازان، مبنی بر کاهش ساعت کار جانبازان شامل، حفظ سلامتی آنان با توجه به کاهش توانایی های جسمی و روحی ناشی از درصد جانبازی است و اینکه قانونگذار بلافاصله در تبصره (۲) ماده مذکور مقرر نموده جانبازانی که نتوانند به هر دلیل از کسر ساعت کار استفاده نمایند، از مرخصی سالانه یا کسر سنوات خدمت بازنشستگی برخوردار خواهند شد فیز در راستای همین فلسفه است. به عبارت دیگر، اصل بر استفاده جانبازان از کاهش ساعت کار و استفاده از مرخصی استحقاقی جایگزین آن است، نه ذخیره کامل آن. با توجه به مراتب فوق به دلیل غیر قابل طرح بودن موضوع در هیأت عمومی و عدم انطباق خواسته با مبانی قانونی، تقاضای رد شکایت مطروحه را دارد.

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۳۹۶/۸/۱۶ با حضور رئیس و معاونین دیوان عدالت اداری و رؤسا و مستشاران و دادرسان شعب دیوان تشکیل شد و پس از بحث و بررسی با اکثریت آراء به شرح زیر به صدور رأی مبادرت کرده است.

رای هیأت عمومی

مبنی بر تبصره ۲ ماده ۹ قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان مصوب ۱۳۷۲/۳/۳۱ مقرر کرده است «جانبازانی که به هر دلیل نتوانند از کسر ساعت کار استفاده نمایند از اضافه کار ساعتی، مرخصی سالانه و کسر سنوات خدمت بازنشستگی به نحوی که در آیین نامه آن پیش بینی می شود برخوردار خواهند شد» و در ماده ۴ آیین نامه اجرایی مواد ۱۱ و ۹ قانون مذکور مقرر شده است، در صورتی که جانبازی نتواند از کسر ساعت کار استفاده کند با موافقت دستگاه متبوع به میزان کسر کار، اضافه کار ساعتی احتساب خواهد



فلا تثبئوا النهوي أن تعدلوا

دادنامه

تاریخ: ۱۳۸۰

شماره:

پیوست:

شد یا به مرخصی استحقاقی افزوده می شود و یا مدت کسر ساعت کار به عنوان ستوات خدمت مستخدم جانباز از لحاظ بازنشستگی محاسبه می گردد. نظر به اینکه حکم مقنن ناظر بر برخورداری از کسر ساعت کار به منظور شرایط خاص جانبازان است و کسر ساعت کار فائبر مطلوب در نحوه خدمت جانبازان دارد و در صورتی که به هر دلیل نتوانند از کسر ساعت کار استفاده کنند به یکی از ۳ طریق ماده ۴ آیین نامه یا آنان رفتار خواهد شد و افزودن ساعت کسر کار به مرخصی استحقاقی صرفاً مبین افزایش مرخصی استحقاقی آنان می باشد و به منزله افزودن به ذخیره مرخصی نیست و نحوه ذخیره مرخصی تابع عمومات مقررات استخدامی است و در ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری نحوه ذخیره سازی مرخصی کاری حداکثر به میزان نیمی از مرخصی کارمندان در هر سال تعیین شده است. بنابراین در مورد جانبازان به هر میزان که مرخصی داشته باشند و استفاده نکرده باشند در نهایت حداکثر نیمی از مرخصی استحقاقی موضوع ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری قابل ذخیره است و بخشنامه های مورد اعتراض که متضمن این مطلب است با قانون مغایرت ندارد و قابل ابطال تشخیص نشد.

محمد کاظم بهرامی

رئیس هیأت عمومی دیوان عدالت اداری