

بسم الله الرحمن الرحيم

تهیه و تدوین: دکتر علی اکبر رحیمی زنجان

پیوست بند ۱۰ صورتجلسه ۱۳۹۹/۰۳/۲۶ (دستورالعمل اجرایی نحوه قرارداد و نظام پرداخت حقوق و مزایای کارمندان قرارداد کار معین)

بسمه تعالی

«دستورالعمل اجرایی نحوه قرارداد و نظام پرداخت حقوق و مزایای کارمندان قرارداد کار معین»

به استناد ماده ۶۲ و تبصره ۵ ماده ۳۱ آئین نامه اداری استخدامی کارکنان غیر هیات علمی، دستورالعمل اجرایی نحوه قرارداد و نظام پرداخت حقوق و مزایای کارمندان قراردادی کار معین به شرح ذیل در ۱۴ ماده و ۱۰ تبصره در هیأت امناء موسسه مطرح و به تصویب رسید:

ماده ۱- کارمندان قرارداد کار معین به کارکنانی اطلاق می شود که بر اساس تبصره ۳ ماده ۲ دستورالعمل مصوب سال ۱۳۸۶ و تبصره ۵ ماده ۳۱ آیین نامه بکارگیری شده یا می شوند که در این دستورالعمل به اختصار کارمندان قرارداد کار معین نامیده می شود.

ماده ۲- کارمندان قرارداد کار معین، مشمول مقررات آیین نامه بوده و به استناد ماده ۱۸۸ قانون کار از شمول قانون مذکور خارج می باشند. ضمناً انعقاد قرارداد با آنان هیچ گونه تعهدی مبنی بر استخدام رسمی یا پیمانی برای موسسه ایجاد نمی نماید.

تبصره ۱: انعقاد قرارداد با مشمولین قانون منع مداخله کارکنان دولت در معاملات دولتی مصوب سال ۱۳۳۷ مجاز نمی باشد.

تبصره ۲: تمدید قرارداد کارمندان مذکور منوط به نیاز موسسه و با توجه به نتایج ارزشیابی عملکرد (کارکنان مشمول) به مدت یکسال در هر دوره امکان پذیر است.

تبصره ۳: انعقاد قرارداد می بایست شخصاً توسط طرف قرارداد امضاء شود و موضوع قرارداد، قابل انتقال و واگذاری به غیر کلاً یا جزئاً نمی باشد.

تبصره ۴: طرف قرارداد متعهد است مطابق شرح وظایف و مقررات و ضوابط، نسبت به انجام موضوع قرارداد اقدام نماید. همچنین مسئول حفظ و نگهداری وسایل و اموال در اختیار است و در صورت ایجاد خسارت (تعیین شده توسط موسسه)، می تواند با تشخیص خود من جمله از محل قرارداد، خسارات مربوطه را جبران کند.

تبصره ۵: طرف قرارداد از نظر خدمات درمانی، بازنشستگی، حوادث ناشی از کار و غیر آن، مشمول مقررات تامین اجتماعی خواهد بود و حق بیمه مقرر همه ماهه برابر با قانون تامین اجتماعی به صندوق ذیربط واریز خواهد شد.

تبصره ۶: کسور بازنشستگی و ارقام مشمول آن در خصوص طرف قرارداد برابر مقررات مورد عمل کارمندان پیمانی مشابه تعیین می شود.

ماده ۳- حقوق و مزایای کارمندان مشمول این دستورالعمل، به شرح زیر تعیین می گردد:

تبصره ۱: موسسه مکلف است بر اساس مدرک تحصیلی مندرج در آخرین قرارداد کارمندان قبل از تطبیق، سنوات خدمت قابل قبول (بر اساس ماده ۵ آئین نامه) و تجربه پس از تأیید کمیته مهندسی و ارزیابی مشاغل، رتبه و طبقه کارمندان قرارداد کار معین را تعیین و نسبت به برقراری حق شغل و شاغل آنان معادل هشتاد درصد (۸۰٪) امتیازات جدول حق شغل و شاغل کارمندان پیمانی مشابه همان موسسه اقدام نماید. در صورتی که مشمولین این تبصره مطابق مقررات مربوط به ایثارگران از مقطع تحصیلی بالاتر برخوردار می گردند مقطع تحصیلی بالاتر موضوع مقررات مذکور ملاک عمل خواهد بود. پس از مرحله تطبیق نظام پرداخت، ارتقاء رتبه و طبقه با رعایت آیین نامه مهندسی و ارزیابی مشاغل و اصلاحات بعدی آن خواهد بود.

تبصره ۲: فوق العاده مدیریت موضوع ماده ۵۳ آیین نامه و فوق العاده های بندهای (۱)، (۲)، (۳)، (۴)، (۶)، (۷)، (۸) ماده (۵۴) آئین نامه و اصلاحات و دستورالعمل های بعدی آن، حسب مورد برای کارمندان فوق بر اساس ضوابط و دستورالعمل های اجرایی که تدوین گردیده، هشتاد درصد (۸۰٪) تعیین می شود.

تبصره ۳: فوق العاده های موضوع بندهای (۵)، (۹)، (۱۰)، (۱۱)، (۱۲)، (۱۳)، (۱۴)، (۱۵)، (۱۶)، (۱۷)، (۱۸) و (۱۹) ماده (۵۴) آئین نامه و همچنین معاضدت قضایی (موضوع ماده ۸۸ آیین نامه) با رعایت دقیق مفاد بندهای مربوطه بر اساس مقررات و ضوابط تعیین شده در دستورالعمل های اجرایی مصوب یا دستور العمل هایی که در آینده تصویب خواهد شد تعیین می گردد.

ماده ۴- مشمولین طرف قرارداد طرح پزشک خانواده و بیمه روستایی که در اجرای تبصره ۶ ماده ۳۱ آیین نامه بکارگیری شده یا می شوند از نظر ارقام حقوقی مندرج در قرارداد مشابه ارقام حقوقی این دستورالعمل بوده و در سایر موارد تابع دستورالعمل مربوط به خود می باشند.

ماده ۵- رابطه کاری کارمندان قرارداد کار معین با واحد محل خدمت به یکی از روشهای ذیل خاتمه می یابد:
الف) بازنشستگی یا از کارافتادگی.

ب) فوت طرف قرارداد.

ج) فسخ قرارداد با یک ماه اعلام قبلی طرف قرارداد.

د) خاتمه مدت قرارداد.

ه) عدم کسب حداقل امتیاز ارزیابی عملکرد سالانه کارمندان بر اساس دستورالعملهای ابلاغی از وزارت متبوع.

و) عدم نیاز به خدمات طرف قرارداد بعثت تغییرات ساختاری و تشکیلاتی و منتفی شدن وظیفه و کار محوله، به تشخیص کمیته ای متشکل از معاون توسعه مدیریت و منابع، مدیر منابع انسانی، مدیر توسعه سازمان و تحول و مدیر واحد محل خدمت.

ز) عدم احراز صلاحیت توسط هسته گزینش.

ح) صدور رای قطعی از مراجع ذیصلاح مبنی بر خروج از خدمت (اخراج ، انفصال از خدمات دولتی و) ...

ماده ۶- به کارمندانی که براساس ماده ۵ (به غیر از بند "ح") قرارداد آنها خاتمه داده می شود بازای هر سال سنوات خدمت دولتی (حداکثر ۳۰ سال)، معادل یک ماه حقوق و مزایای مشمول کسور مندرج در آخرین قرارداد به اضافه وجوه مربوط به مرخصی های استحقاقی ذخیره شده پرداخت می گردد. آن قسمت از سابقه خدمت کارمند که در ازای آن وجوه بازخریدی دریافت نموده اند از سنوات خدمتی که مشمول دریافت این وجوه می گردد کسر می شود.

تبصره: در صورت فوت کارمند مطالبات متعلقه طبق مقررات به وراث قانونی پرداخت می گردد.

ماده ۷- مرجع رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان مذکور هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان موسسه می باشد.

ماده ۸- کارشناسان بهداشت حرفه ای و محیط که عهده دار امور بازرسی می باشند در اجرای تبصره ۲ ماده ۵۰ آیین نامه در شمول دستورالعمل " پرداخت فوق العاده جذب کارشناسان بهداشت محیط و حرفه ای " مصوب هیأت امنای دانشگاه ها و دانشکده های علوم پزشکی قرار می گیرند.

ماده ۹- با تصویب و اجرای این دستورالعمل ، مفاد دستورالعمل تبصره ۳ ماده ۲ مصوب سال ۱۳۸۶ و دستورالعمل تغییر عنوان و اعمال مدرک تحصیلی کارکنان قرارداد کار معین مصوب ۱۳۹۷ ملغی می گردد. تغییر عنوان و اعمال مدرک تحصیلی کارکنان موصوف ، مشابه کارکنان پیمانی و با رعایت آیین نامه مهندسی و ارزیابی مشاغل و اصلاحات بعدی آن ، پس از تأیید کمیته مهندسی و ارزیابی مشاغل صورت خواهد گرفت.

ماده ۱۰- شیوه نامه اجرایی این دستورالعمل و تغییرات بعدی آن توسط معاونت توسعه مدیریت منابع و برنامه ریزی وزارت متبوع ابلاغ خواهد گردید.

ماده ۱۱- موسسه موظف است از نمونه قرارداد پیوست استفاده نماید.

ماده ۱۲- سایر مواردی که در این دستورالعمل به آن اشاره نگردیده مطابق با مفاد آیین نامه و دستورالعملهایی که در خصوص کارمندان قرارداد کار معین مصوب گردیده ، خواهد بود.

ماده ۱۳- کلیه مواد و تبصره های این دستورالعمل تابع اصلاحات آیین نامه و سایر مصوبات ابلاغی از سوی وزارت متبوع خواهد بود.

ماده ۱۴- این دستورالعمل از تاریخ ۱۳۹۹/۰۱/۰۱ قابل اجرا می باشد.