



مجموعه

قوانین و مقررات

اداره حضور و غیاب

دانشگاه علوم پزشکی شیراز

معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه

مدیریت منابع انسانی

ردیف:	عنوان:	صفحه:
۱	پیشگفتار	۳
۲	ارکان مجموعه قوانین و مقررات کارکنان دانشگاه	۳
۳	مفاد قانونی مرخصی استحقاقی	۴-۹
۴	مفاد قانونی مرخصی اضطراری	۹-۱۰
۵	مفاد قانونی مرخصی تشویقی	۱۰
۶	مفاد قانونی مرخصی بدون حقوق	۱۱-۱۴
۷	مفاد قانونی ماموریت ورزشی	۱۴
۸	مفاد قانونی مرخصی استعلاجی	۱۵-۱۸
۹	مفاد قانونی مرخصی استعلاجی زایمان	۱۸-۲۱
۱۰	مفاد قانونی حفاظت در برابر اشعه	۲۱-۲۳
۱۱	مفاد قانون بانوان دارای شرایط خاص	۲۴-۲۵
۱۲	مفاد قانون جامع حمایت از معلولان	۲۵-۲۶
۱۳	مفاد قانون ارتقاء بهره وری	۲۷-۳۵
۱۴	مفاد قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان	۳۵-۳۸
۱۵	مفاد قانون خدمت نیمه وقت و پاره وقت	۳۸-۴۲

پیشگفتار:

جهت آشنایی مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز با الزامات قانونی تردد سازمانی و همچنین مفاد آن، مجموعه قوانین و مقررات مربوطه تهیه گردیده است. شایان ذکر است با توجه تغییرات احتمالی در قوانین و مقررات مذکور بروزرسانی خواهد گردید.

ارکان مجموعه قوانین و مقررات کارکنان دانشگاه:

عبارتست از:

الف – الزامات قانونی:

- ✓ آئین نامه اداری استخدامی کارکنان غیر هیات علمی
- ✓ دستور العمل مرخصی ها مصوب هیات امنا
- ✓ بخشنامه های ارسالی وزارت متبوع

ب – مشمولین قانون:

تمامی پرسنل شاغل در دانشگاه اعم از رسمی، رسمی آزمایشی، پیمانی، مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان، قرارداد کار معین، قرارداد مشاغل کارگری.

اکنون به تشریح هر یک از مفاد قانونی فوق می پردازیم:

۱- مفاد قانونی مرخصی استحقاقی:

۱: کارمندان رسمی و پیمانی و قرارداد کارمیین موسسه سالی سی روز حق مرخصی کاری با استفاده از حقوق و مزایای مربوط را دارند . حداکثر نیمی از مرخصی کارمندان در هر سال قابل ذخیره شدن است .

تبصره ۱: مرخصی سالیانه مشمولین قرارداد مشاغل کارگری با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه یک ماه می باشد که در صورت عدم احتساب روزهای جمعه ۲۶ روز کاری محاسبه می گردد که در هر سال بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه قابل ذخیره نخواهد بود .

۲: مرخصی استحقاقی کارمندان رسمی و پیمانی و قرارداد کارمیین از نخستین ماه خدمت به نسبت مدت خدمت به ازای هر ماه ۲/۵ روز به وی تعلق می گیرد .



۳: استفاده از مرخصی استحقاقی منوط به ارائه تقاضای کارمند و موافقت مسئول مربوطه می باشد.

تبصره ۱: موسسه موظف است ترتیبی اتخاذ نماید تا امکان استفاده 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.

تبصره ۲: در صورت اعلام نیاز موسسه در شرایط اضطراری مانند حوادث غیر مترقبه (تشخیص سایر موارد شرایط اضطراری به عهده رییس موسسه می باشد) به خدمات کارمندی که در حال استفاده از مرخصی استحقاقی می باشد مرخصی لغو شده و کارمند موظف است در محل خدمت خود حاضر گردد، مرخصی استحقاقی لغو شده در همان سال قابل استفاده می باشد و در غیر اینصورت علاوه بر مدت مجاز ذخیره مرخصی استحقاقی سالیانه، این مدت قابل ذخیره خواهد بود.

تبصره ۳: انصراف از مرخصی استحقاقی تحصیل شده با اعلام کارمند و موافقت مسئول واحد امکانپذیر می باشد.

۴: استفاده از مرخصی استحقاقی در ایام خدمت نیمه وقت و تقلیل ساعت کاری طبق مقررات مربوط به کارمندان تمام وقت می باشد.

۵: کارمندی که در حال مرخصی استحقاقی هست می تواند تقاضا کند مرخصی او تمدید شود و در صورت موافقت مسئول مربوطه تاریخ شروع مرخصی اخیر بلافاصله بعد از انقضای مرخصی قبلی خواهد بود.

تبصره ۱: 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.

۶: کارکنان می توانند از مرخصی کمتر از یک روز که جزئی از مرخصی استحقاقی می باشد استفاده کنند حداکثر مرخصی ساعتی به میزان نصف ساعت کاری روزانه می باشد و در صورت استفاده بیش از مدت ذکر شده یک روز مرخصی استحقاقی محاسبه می شود حداکثر مدت استفاده از مرخصی ساعتی از ۱۲ روز در سال تجاوز نخواهد کرد.

۷: با کارمندی که در حال استفاده از مرخصی استحقاقی بیمار شود مطابق مقررات مرخصی استعلاجی رفتار خواهد شد و مرخصی استحقاقی استفاده نشده به وی برگشت داده می شود .

۸: به مرخصی استعلاجی بیش از چهار ماه و به دوران مرخصی بدون حقوق ، آماده به خدمت، تعلیق و برکناری از خدمت، انفصال ، خدمت زیر پرچم و غیبت مرخصی استحقاقی تعلق نمی گیرد.

تبصره ۱: مرخصی زایمان مشمول این محدودیت نمی باشد .

۹: 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.

۱۰: کارگزینی موسسه مکلف است نسبت به اعلام مانده ذخیره مرخصی استحقاقی سالیانه کارمندان حداکثر تا پایان اردیبهشت ماه سال بعد اقدام نماید.

۱۱: موسسه می تواند در صورت تقاضای کارمندان مشمول قرار داد کار معین نسبت به بازخرید ۱۵ روز مرخصی ذخیره سالیانه در پایان هر سال اقدام نماید.

تبصره ۱: در صورت استخدام یا تبدیل وضعیت استخدامی کارکنان قراردادکار معین به وضعیت پیمانی مرخصی استحقاقی ذخیره شده آنان قابل انتقال می باشد.

۱۲: مرخصی مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان پس از پایان طرح قابل ذخیره و باز خرید نمی باشد. و این قبیل نیروها بایستی قبل از اتمام خدمت قانونی از مرخصی استحقاقی استفاده نمایند .

تبصره ۱: 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 .

۱۳: کارمندان می توانند به هر میزان از ذخیره مرخصی استحقاقی خود پس از موافقت مسئول مربوطه استفاده نماید .

۱۴: باز خرید ذخیره مرخصی استحقاقی کارمندان رسمی و پیمانی با درخواست کارکنان 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 بلامانع می باشد و کارگزین موظف می باشد مرخصی باز خرید شده را از مجموع مرخصی کارمند کسر نماید.

۱۵: تعطیلات رسمی بین مرخصی های استحقاقی جز مرخصی محسوب نمیشود .

۱۶: ذخیره مرخصی استحقاقی جانبازان حالت اشتغال و کارکنانی که از ماموریت آموزشی استفاده می کنند همانند پرسنل عادی ۱۵ روز می باشد.

۱۷: به کارمندانی که بازنشسته ، از کار افتاده یا فوت می شوند ، وجوه مربوط به مرخصی استحقاقی ذخیره شده ، پرداخت خواهد شد .

تبصره ۱: وجوه مربوط به کارمند فوت شده بابت مرخصی استحقاقی به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد .

تبصره ۲: کارمندان موسسه می توانند هنگام تقاضای بازنشستگی (در صورت دارا بودن شرایط بازنشستگی) ، مدت مرخصی استحقاقی استفاده نشده خود را در احتساب سابقه خدمت جهت بازنشستگی درخواست و موسسه موظف است پس از اتمام مرخصی استحقاقی حکم بازنشستگی را صادر نماید .

۲- مفاد قانونی مرخصی اضطراری:

۱: به منظور تحکیم و تکریم نهاد خانواده ، کارمندان موسسه اعم از رسمی ، رسمی آزمایشی ، پیمانی ، قرارداد کار معین ، قرارداد مشاغل کارگری ، مشمولان قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان در موارد زیر حق برخورداری از ۷ روز مرخصی اضطراری علاوه بر سقف مرخصی استحقاقی سالانه را دارند مرخصی مذکور قابل ذخیره یا بازخرید نمی باشند .

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 در مورد ازدواج از تاریخ عقد حداکثر به مدت ۲

سال و در مورد فوت بستگان درجه یک از تاریخ شروع فوت تا ۴۰ روز با تقاضا و اعلام کارمند

و با احتساب ایام تعطیل صورت می پذیرد.

۳- مفاد قانونی مرخصی تشویقی :

۱: کارمندان موسسه اعم رسمی ، ، رسمی آزمایشی ، پیمانی ، قرارداد کار معین ، قرارداد مشاغل کارگری ، مشمولان قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان که به حج تمتع مشرف می شوند مجاز خواهند بود فقط یکبار از یک ماه مرخصی تشویقی استفاده نمایند که جز مرخصی استحقاقی منظور نخواهد شد. در صورتیکه اعزام افراد در معیت سازمان حج و زیارت باشد استفاده از ماموریت روزانه بدون پرداخت فوق العاده ماموریت به مدت یک ماه و برای یکبار صادر می گردد. چنانچه کارکنان فوق در سالهای بعد نیز به حج اعزام شوند (پس از استفاده از حالت‌های مذکور) ضروری است که در طول مدت مذکور از مرخصی استحقاقی و یا بدون حقوق استفاده نمایند و این موضوع شامل حج عمره و عتبات عالیات نمی گردد.

۴- مفاد قانونی مرخصی بدون حقوق :

۱: اعطای مرخصی بدون حقوق به کارمندان رسمی، رسمی آزمایشی و پیمانی و قرارداد کار معین در موارد ذیل امکان پذیر می باشد:

- کارمند استحقاق مرخصی نداشته باشد و احتیاجش به استفاده از مرخصی مسلم شود.
- کارمند قصد ادامه تحصیل داشته باشد و مدارک لازم را ارائه نماید.
- کارمند ناگزیر باشد به اتفاق همسرش به خارج از محل خدمت جغرافیایی خود مسافرت کند.

○ کارمند پس از استفاده از چهارماه مرخصی استعلاجی سالانه به سبب ادامه همان بیماری یا ابتلا به بیماری دیگر قادر به خدمت نباشد و بیماری او هم صعب العلاج تشخیص داده نشود.

الف (حداکثر مدت قابل استفاده از مرخصی بدون حقوق سه سال می باشد.

ب (در صورتی که کسب مرخصی برای ادامه تحصیلات عالی (مقاطع کارشناسی ارشد، دکترای تخصصی، فوق تخصصی) در رشته مربوط به شغل کارمندان یا نیاز موسسه باشد تا مدت دو سال دیگر افزایش خواهد داشت.

۲: کارمندان موسسه که همسر ایشان جهت ماموریت یا ادامه تحصیل اعزام می شوند می توانند حداکثر به مدت ۶ سال (بدون محاسبه مرخصی بدون حقوق استفاده شده قبلی) از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند.

۳: کارمند باید تقاضای مرخصی بدون حقوق خود را با ذکر علت و مدت به مسئول واحد ارائه نماید و قبل از موافقت واحد و صدور حکم مجاز به ترک خدمت نمی باشد. حکم مرخصی بدون حقوق پس از تأیید واحد و موافقت موسسه توسط کارگزینی صادر می گردد.



۴ : کارمند پس از گذراندن مدت تعهد خدمت بدو ورود (تعهد استخدامی) ، می تواند از مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

تبصره ۱ : در موارد استثنا کارمند می تواند با موافقت رئیس دانشگاه از مرخصی بدون حقوق استفاده نماید. این مدت به میزان تعهد نامبرده اضافه خواهد شد.

۵ : حفظ پست سازمانی کارمندان در زمان مرخصی بدون حقوق الزامی نمی باشد.

۶ : روزهای تعطیل که در مدت مرخصی بدون حقوق واقع می شود جزو مدت مرخصی محسوب می گردد.

۷ : کارمندان در حال استفاده از مرخصی بدون حقوق نمی توانند از مرخصی استعلاجی استفاده نمایند.

۸: مدت مرخصی بدون حقوق مورد استفاده کارمندان رسمی آزمایشی به عنوان طول دوره مورد نیاز خدمت آزمایشی محسوب نمی شود.

۹: 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 می گردد.

۱۰: به دوران مرخصی بدون حقوق، مرخصی استحقاقی تعلق نمی گیرد.

۱۱: 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 مدت زمان تعهدات اضافه می شود.

۱۲: مدت مرخصی بدون حقوق قرارداد مشاغل کارگری با رعایت ماده ۷۲ قانون کار - نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد - به مدت ۱ ماه در طول مدت قرارداد امکان پذیر است.

۱۳: اعطای مرخصی بدون حقوق به کارکنان قرارداد کارمیین با رعایت سایر مفاد دستورالعمل مرخصی ها مصوب هیات امنای، همانند کارمندان پیمانی می باشد.

۱۴: مدت مرخصی بدون حقوق جز سنوات خدمت دولتی قابل احتساب نمی باشد، و مدت مرخصی بدون حقوق که به کارمندان اعطاء می شود، در صورت ارائه درخواست کارمند و موافقت موسسه و همچنین موافقت صندوق های بازنشستگی کشوری و تامین اجتماعی، با پرداخت کسور

بازنشستگی (اعم از سهم کارمند و کارفرما) توسط کارمندان موسسه ، جزو سابقه خدمت از لحاظ بازنشستگی و وظیفه قابل احتساب خواهد بود . مبنای محاسبه کسور بازنشستگی بر اساس دستورالعمل های موجود صندوق مربوطه تعیین می گردد.

تبصره ۱: کارمندان مشمول صندوق بازنشستگی کشوری حداکثر تا مدت ۳ ماه پس از تاریخ صدور حکم و کارمندان مشمول صندوق تامین اجتماعی پس از صدور حکم ، می توانند نسبت به عقد قرارداد با صندوق مربوطه به منظور پرداخت کسور بازنشستگی (اعم از سهم کارمند و کارفرما) اقدام نمایند .

تبصره ۲: انتقال کارمند از موسسه به سایر مؤسسات وزارت متبوع مانع احتساب ایام مرخصی بدون حقوق نخواهد بود.

۵- مفاد قانونی ماموریت ورزشی :

۱: کلیه وزارتخانه ها ، سازمانها ، مؤسسات دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی در صورت نیاز سازمان تربیت بدنی به ماموریت قهرمانان ، مربیان ، داوران ، پزشکان ورزشی و سایر دست اندرکاران رشته های مختلف ورزشی شاغل در دستگاه ها برای انجام کلاس های آموزشی و برگزاری مسابقات داخلی و بین المللی در مقاطع خاص زمانی در صورت درخواست کتبی سازمان یاد شده موافقت نماید.

۶- مفاد قانونی مرخصی استعلاجی :

۱ : کارمند موسسه در صورت ابتلا به بیماری که مانع از خدمت آنان می شود باید مراتب را در کوتاهترین مدت ممکن به مسئول مربوطه اطلاع دهد.

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

تبصره ۱ : گواهی نامه ای که در مورد بیماری کارمند در خارج از کشور صادر شده باید از حیث صحت صدور به تصویب سفارت خانه و یا کنسول گری ایران در محل برسد ، مفاد گواهی نامه های صادره باید با رعایت قوانین استعلاجی به تأیید پزشک معتمد یا شورای پزشکی دانشگاه یا تامین اجتماعی برسد .

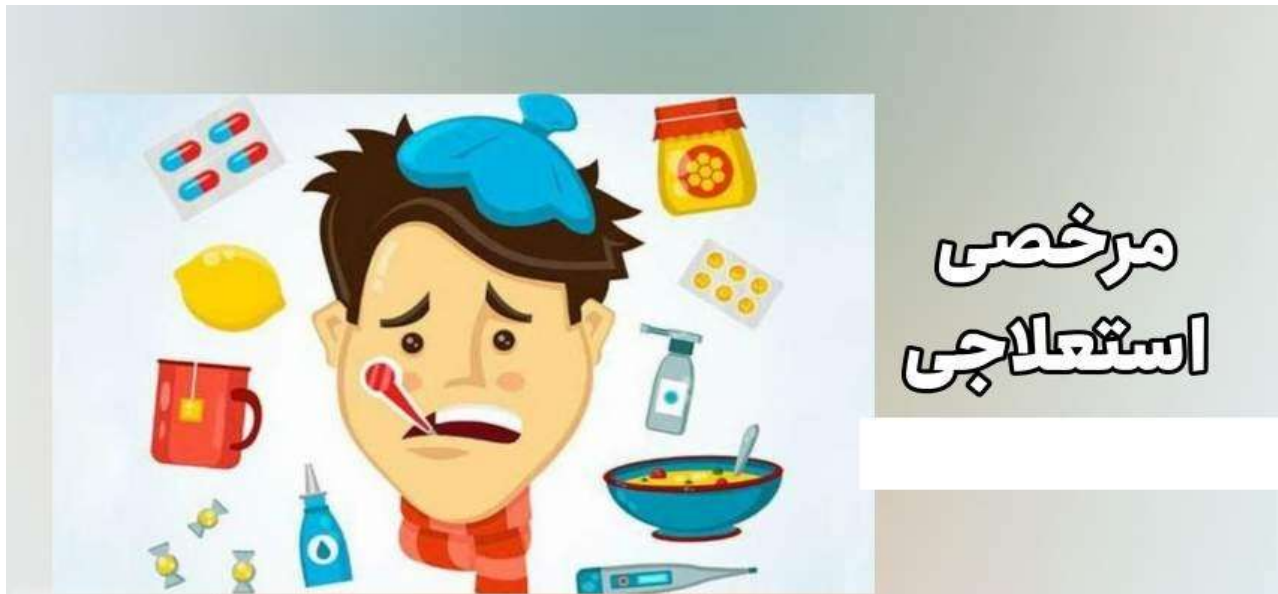
۳ : در صورتی که گواهی استعلاجی کارمند مورد موافقت قرار نگیرد مدت مذکور از مرخصی استحقاقی وی کسر خواهد شد و در صورت عدم وجود مرخصی استحقاقی ، مرخصی بدون حقوق منظور خواهد شد.

۴ : بر خورداری کارمندانی که در وضعیت مرخصی بدون حقوق قرار دارند از مرخصی استعلاجی موضوعیت ندارد.

۵ : اگر مستخدم بنظر پزشک معتمد معترض باشد موضوع به شورای پزشکی ارجاع می شود و نظر کمیسیون پزشکی قطعی خواهد بود.

۶: با کارمندی که در حال استفاده از مرخصی استحقاقی بیمار شود مطابق مقررات مرخصی استعلاجی رفتار خواهد شد و مرخصی استحقاقی استفاده نشده وی برگشت داده می شود.

۷: به جز بانوان باردار حفظ پست سازمانی مستخدمی که از مرخصی استعلاجی استفاده می کند بیشتر از چهار ماه الزامی نیست.



۸: به مرخصی استعلاجی مازاد بر چهار ماه (بجز مرخصی استعلاجی زایمان) ، مرخصی استحقاقی تعلق نمی گیرد .

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

تبصره ۱: در صورت نیاز به استفاده بیش از ۴ ماه ، تأیید مجدد شورای پزشکی الزامی می باشد .

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

تبصره ۱: گواهی استعلاجی پرسنل رسمی آزمایشی و رسمی قطعی (صندوق تامین اجتماعی، صندوق بازنشستگی کشوری)، پیمانی (صندوق بازنشستگی کشوری)، طرحی تا سقف ۳ روز توسط پزشک معتمد مرکز و مازاد بر ۳ روز تا ۴ ماه توسط شورای پزشکی شهرستان (در شهرستان های فاقد شورای پزشکی یا فاقد برخی رشته های تخصصی می بایست پرونده به کمیسیون پزشکی دانشگاه جهت بررسی ارجاع گردد) یا استان و مازاد بر ۴ ماه توسط شورای پزشکی استان بررسی و اظهار نظر می گردد.

تبصره ۲: گواهی استعلاجی کارمندان پیمانی (صندوق تامین اجتماعی)، قراردادی (قرارداد کار معین، قرارداد مشاغل کارگری) تا سه روز توسط پزشک معتمد مرکز بررسی و اظهار نظر می گردد و در این مدت حقوق و مزایا مرخصی استعلاجی مشمولین از سوی موسسه قابل پرداخت می باشد. در صورتی که گواهی استعلاجی کارمندان بیش از سه روز باشد، اگر بیمار در بیمارستان بستری نشود، غرامت دستمزد از روز چهارم توسط تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد و در نتیجه سه روز اول توسط موسسه (دانشگاه) پرداخت می گردد.

تبصره ۳: مدت استفاده از مرخصی استعلاجی جزو تعهدات دوره تخصص (ضریب کا) محسوب نمی گردد و تعهدات فرد در دوره بیماری به حالت تعلیق درآمده و پس از رفع معذوریت متعهد ملزم به انجام خدمات به میزان معین در سند می باشد و هیچ گونه حقوق و مزایایی نیز به این افراد در هنگام مرخصی استعلاجی تعلق نخواهد گرفت.

۷- مفاد قانونی مرخصی استعلاجی زایمان :

۱: به بانوان باردار برای هر وضع حمل ۹ ماه مرخصی زایمان تعلق می گیرد .

تبصره ۱: مدت مرخصی زایمان برای زایمانهای دو قلو و و بالاتر یکسال تعیین می شود . در صورت درخواست مادر تا دو ماه از این مرخصی در ماه های پایانی بارداری قابل استفاده است . به درخواست مادران باردار ، حداقل به مدت چهارماه در دوران بارداری ، در مشاغلی که امکان دورکاری در آنها فراهم است ، دورکاری اعطا می شود.

تبصره ۲: بانوان کارمندی که از طریق حامل (رحم اجاره ای) دارای فرزند می شوند ، از مرخصی معذوریت زایمان می توانند استفاده نمایند.

تبصره ۳: مرخصی زایمان در خصوص مادرانی که فرزند آنها مرده به دنیا می آید دو ماه خواهد بود .

تبصره ۴: بر اساس قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی سرپرست و بد سرپرست کارکنانی که سرپرستی افراد تحت حمایت این قانون را بر عهده می گیرند از مزایای حمایتی حق اولاد و مرخصی دوره مراقبت برای کودکان زیر سه سال (معادل مرخصی دوره زایمان: ۹ ماه) بهره مند می شوند .

تبصره ۵: تأیید مرخصی زایمان که در قانون ترویج تغذیه با شیر مادر ، مدت آن تعیین شده است ، نیاز به طرح در کمیسیون پزشکی ندارد و از طریق منابع انسانی محل خدمت متقاضی قابل رسیدگی

می باشد (مگر در موارد فوت نوزاد یا مرده زایی و رحم اجاره ای و ...) که قابل تطابق با روند معمول مندرج در قانون ترویج تغذیه با شیر مادر نباشد .



- ۲: تشخیص تاریخ شروع معذوریت وضع حمل بانوان باردار به عهده پزشک معالج می باشد.
- 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: به کارمندان زن پس از اتمام مرخصی زایمان تا سن ۲۴ ماهگی فرزند روزانه یک ساعت مرخصی شیردهی تعلق می گیرد . مرخصی ساعتی شیردهی برای مادران دارای فرزند یک قلو ، یک ساعت و برای مادران دارای فرزند دو قلو و بالاتر ۲ ساعت تا ۲۴ ماهگی فرزند می باشد.
- تبصره ۱: در صورت انجام نوبت کاری استفاده از مرخصی شیردهی در شیفت شب دو ساعت و در شیفتهای مضاعف به ازای هر شیفت کاری یکساعت می باشد.

۵: مادران مشمول پس از پایان مرخصی زایمان و در دوران شیردهی باید در کار قبلی خود اشتغال یابند. در دوران مرخصی زایمان و مرخصی شیردهی تغییر شغل یا نقل و انتقال ممنوع می باشد. مگر اینکه خود فرد متقاضی تغییر شغل یا نقل و انتقال باشند.

۶: نوبت کاری شب برای مادران شاغل باردار و همچنین مادران دارای فرزند شیرخوار تا دو سال و پدران تا یک ماهگی نوزاد، در مشاغل و فعالیت هایی که نیازمند نوبت کاری شب می باشند، اختیاری است.

۷: میزان استفاده از مرخصی شیردهی از مرخصی استحقاقی کارمند کسر نمی گردد.

۸: به کارمندانی که همسر ایشان وضع حمل می نمایند، مدت ۱۵ روز مرخصی اضطراری مراقبت از همسر از تاریخ ولادت فرزند با احتساب ایام تعطیل تعلق می گیرد.

تبصره ۱: اعطای مرخصی فوق به کارمندانی که همسر آنان فرزند مرده به دنیا می آورند، جهت از مراقبت از همسر بلامانع می باشد.

۸- مفاد قانون حفاظت در برابر اشعه :

۱: به کارکنانی 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 ، پس از تأیید فرم گروه پرتو کاری تعلق می گیرد.

تبصره ۱: کاهش میزان ساعت کار موظف هفتگی بر اساس گروه الف و ب و میزان ساعت کار یک فرد در محیط پرتو :

فرمول محاسبه	گروه پرتوکاری
میزان ساعت موظف یک پرتوکار برابر است با کل ساعت موظف یک فرد در طول یک ماه منهای میزان ساعت کار یک فرد در محیط پرتو ضربدر ۲۵ درصد	گروه الف
میزان ساعت موظف یک پرتوکار برابر است با کل ساعت موظف یک فرد در طول یک ماه منهای میزان ساعت کار یک فرد در محیط پرتو ضربدر ۲۵ درصد ضربدر ۳۵ درصد	گروه ب

تبصره ۲: افزایش میزان مرخصی سالیانه (تحت عنوان مرخصی اشعه) بر اساس گروه الف و ب و میزان ساعت کار یک فرد در محیط پرتو :

فرمول محاسبه	گروه پرتوکاری
میزان ساعت مرخصی اشعه یک پرتوکار برابر است با میزان ساعت حضور در محیط پرتو $(2/5 \times 7/33)$ تقسیم بر میزان کل ساعت کار در یک ماه	گروه الف
میزان ساعت مرخصی اشعه یک پرتوکار برابر است با (میزان ساعت حضور در محیط پرتو $(2/5 \times 7/33)$ تقسیم بر میزان کل ساعت کار در یک ماه) ضربدر ۳۵ درصد	گروه ب

تبصره ۳: مرخصی اشعه قابل ذخیره و باز خرید نمی باشد ، استفاده از این مرخصی در طول هر سال اجباری است. به جای استفاده از مرخصی مذکور ، فرد ذینفع می تواند درخواست اشتغال در محلی غیر از محیط کار با اشعه بنماید.

۲: میزان فوق العاده کار با اشعه از زمان شروع به کار با اشعه به پرتوکاران تعلق می گیرد و فقط تا زمانی که فرد در کار با اشعه مشغول فعالیت است و یا در مرخصی استعلاجی ناشی از

بیماری (حداکثر تا یک ماه در سال) یا مرخصی استعلاجی ناشی از کار با اشعه (بصورت کامل) و یا مرخصی استحقاقی به سر می برد به وی تعلق می گیرد .

۳ : پرتوکاران اعم از هیات علمی و غیر هیات علمی که برای اخذ مدرک بالاتر و یا گذراندن دوره های آموزشی در رشته تحصیلی مرتبط ، در ماموریت آموزشی به سر می برند ، در صورتی که در طی دوره مذکور بصورت مستمر فعالیت با اشعه داشته باشند ، در صورت تأیید کمیسیون ماده ۲۰ قانون می توانند از مزایای قانون حفاظت در برابر اشعه استفاده نمایند.

۴ : اجرای همزمان قانون ارتقاء بهره وری و قانون حفاظت در برابر اشعه جهت مشمولین فاقد وجاهت قانونی بوده و امکانپذیر نمی باشد.

۵ : آن دسته از کارکنانی که از کاهش ساعت کاری پرتوکاران برخوردار هستند، امکان استفاده توأمان قانون کاهش ساعت کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص را ندارند و از یک قانون می توانند استفاده نمایند.



۹- مفاد قانون بانوان دارای شرایط خاص :

۱: ساعات کار هفتگی بانوان شاغل دارای شرایط خاص اعم از رسمی، پیمانی، قراردادی (قرارداد کار معین، قرارداد مشاغل کارگری) که موظف به ۴۴ ساعت کار در هفته می باشند، سی و شش ساعت در هفته با دریافت حقوق و مزایای چهل و چهار ساعت تعیین می شود.

۲: مشمولین این قانون عبارتند از :

الف) بانوان شاغل دارای معلولیت شدید با تأیید سازمان بهزیستی یا مبتلا به بیماری صعب العلاج

با تأیید کمیسیون پزشکی دانشگاه

ب) بانوان دارای فرزند زیر ۶ سال تمام با ارائه اصل شناسنامه به منابع انسانی واحد

ج) بانوان دارای همسر و یا فرزند مبتلا به بیماری صعب العلاج با تأیید کمیسیون پزشکی دانشگاه

د) زنان سرپرست خانوار شاغل در دستگاه های اجرایی با ارائه اسناد مثبتة یا گواهی دادگاه

۳: بانوانی که بر اساس سایر مقررات (موارد ذیل) از امتیاز کاهش ساعت کار بهره مند هستند تا

زمانی که از مقررات مزبور استفاده می نمایند امکان استفاده توأمان این بخشنامه را ندارند

✓ کاهش ساعت کار پرتوکاران

✓ کاهش ساعت کار بانوان جانباز ۲۵ درصد و بالاتر

✓ مرخصی شیردهی (پاس شیر)

✓ قانون خدمت نیمه وقت بانوان

✓ قانون ارتقاء بهره وری کارکنان بالینی

✓ -کاهش ساعت کاری مراقبین جانبازی

✓ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان

۴ : زمان شروع و خاتمه کار در اجرای این قانون با توافق طرفین (مشمولان و مسئولان مربوطه آنان

) تعیین می گردد.

۵ : در صورتی که مشمولان این قانون بطور همزمان دارای شرایط مختلف در این قانون باشند (بطور

مثال همزمان شامل فرزند زیر ۶سال و زنان سرپرست خانوار) باشد ، حق انتخاب یکی از امتیازات

پیش بینی شده را دارند.

۶ : نحوه استفاده بانوان مشمول این قانون، جهت ۱) پرسنل اداری (شیفت ساده) بصورت روزانه (اول و یا آخر وقت) و ۲) پرسنل چرخشی (شیفت در گردش) بصورت تجمیعی (کسر از موظفی) امکانپذیر می باشد .

۱۰- مفاد قانون جامع حمایت از معلولان :

۱ : شامل کلیه نیروهای رسمی ، رسمی آزمایشی ، پیمانی، قراردادی (قرارداد کار معین ، قرارداد مشاغل کارگری) می باشد

۲ : بانوان کارمند دارای همسر یا فرزند دارای معلولیت شدید و خیلی شدید به شرط نگهداری فرد دارای معلولیت در منزل (با تأیید سازمان) از تسهیلات مقرر در قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان با استفاده از حقوق و مزایای کامل بهره مند خواهند شد .

۳ : کارمندان مرد دارای همسر دارای معلولیت شدید و خیلی شدید یا فرزند دارای معلولیت شدید و خیلی شدید تحت سرپرستی و فاقد مادر به شرط نگهداری فرد دارای معلولیت در منزل (با تأیید سازمان) با یک چهارم کسر ساعت کار هفتگی (خدمت پاره وقت) ، از حقوق و مزایای کامل استفاده خواهند نمود .



۴ : دستگاہهای مشمول مکلفند ساعات کار هفتگی شاغلین دارای معلولیت شدید و خیلی شدید را ده ساعت در هفته کاهش دهند.

۵ : نحوه استفاده شاغلین دارای معلولیت شدید و خیلی شدید ، جهت ۱) پرسنل اداری (شیفت ساده) بصورت روزانه (اول یا آخر وقت) و ۲) پرسنل شیفت در گردش (شیفت چرخشی) بصورت تجمیعی (کسر از موظفی) امکانپذیر می باشد و از تاریخ ارائه نامه رسمی از اداره بهزیستی ، استفاده از این قانون جهت مشمولین بلامانع می باشد.

۱۱- مفاد قانون ارتقاء بهره‌وری :

۱ : شاغلین بالینی به کارکنان رشته بهداشتی درمانی اطلاق می‌شود که در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی شبانه‌روزی دولتی و غیردولتی به بیماران بستری به صورت مستقیم ارائه خدمت می‌دهند و شامل پزشکان، پرستاران، بهیاران، کمک‌بہیاران، ماماها، کاردان و کارشناسان اتاق عمل، کاردان‌ها و کارشناسان هوشبری و شاغلین رشته‌های شغلی فوریت‌های پزشکی و آزمایشگاه‌های تشخیص‌طبی می‌باشد.



تبصره ۱ : شاغلین بالینی شاغل در درمانگاه‌های داخل بیمارستان و درمانگاه‌های شبانه‌روزی مشمول قانون مذکور می‌گردند. شاغلین بالینی شاغل در درمانگاه‌های که در داخل بیمارستان نمی‌باشند و فعالیت آن‌ها به صورت شبانه‌روزی نمی‌باشد مشمول قانون مذکور نمی‌گردند.

تبصره ۲: کارکنان بالینی شاغل در مراکز بهداشتی درمانی شبانه روزی (بدون تخت بستری) مشمول قانون مذکور نمی باشند.

تبصره ۳: شاغلین فوریت های پزشکی که در مرکز تلفن (دیس پیچ) شاغل بوده و در بالین بیمار حضور نیافته و در انتقال آن دخالت ندارد مشمول قانون ارتقاء بهره وری نمی گردند.

تبصره ۴: پرسنل بالینی شاغل در بخش های تست ورزش، اکوکاردیو گرافی و حاکمیت بالینی (بهبود کیفیت) و CSR با توجه به عدم ارائه خدمت به صورت مستقیم به بیماران بستری مشمول قانون ارتقاء بهره وری نمی گردند.

تبصره ۵: تکنسین نوار نگاری (EKG)، که بصورت ۲۴ ساعته در بیمارستانها بر بالین بیمار جهت نوارنگاری حاضر می شوند، به دلیل اینکه کادر غیر بالینی محسوب می گردند، مشمول قانون ارتقاء بهره وری نمی گردند.

تبصره ۶: پرستاران شاغل در بخش آنژیوگرافی به دلیل استفاده از مزایای قانون حق اشعه و عدم امکان استفاده همزمان از مزایای دو قانون، در شمول قانون ارتقاء بهره وری قرار نمی گیرند.

تبصره ۵: پرستاران کنترل عفونت با توجه به نوع وظایف مشمول قانون مذکور می شوند.

تبصره ۶: شاغلین بالینی شاغل در ستاد دانشگاه (پرسنل ستادی) مشمول قانون ارتقاء نمی گردند. پرسنل ستادی که علاوه بر اشتغال در بخش های بالینی شبکاری، صبح ها در ستاد دانشگاه مشغول خدمت هستند و شب و صبح روی هم ۱۸ ساعت می شوند، مشمول محدودیت ۱۲ ساعته بودن شیفت نمی شوند. انجام شیفت های کاری اداری و خارج از شیفت های بیمارستانی منعی برای بهره مندی از مزایای قانون مذکور وجود ندارد.

تبصره ۷: پرسنل پرستاری بخش های دیالیز ، اتاق عمل، بیماریهای خاص به دلیل اینکه تخت های بخش های ذکر شده همواره در تمام شبانه روز اشغال و پرستاران این بخش ها نیز مانند سایر بخش های بیمارستانی به ارائه خدمت مستقیم بر بالین بیمار مشغولند مشمول قانون مذکور می گردند.

تبصره ۸: ماماهایی که از قانون مذکور استفاده می نمایند ، کار در مطب منعی برای استفاده همزمان از مزایای قانون و کار در مطب وجود ندارند.

تبصره ۹: نیروهای صبح کار و مسئولین (شاغلین بالینی) مانند سایر مشمولین می توانند از مزایای کسر ساعات کار استفاده نمایند . هر مسئول و نیروی صبح کار می توانند بصورت غیر متوالی در شب ، ایام تعطیل و سایر شیفتها با حفظ سمت خدمت کند و از مزایای ضریب ۱,۵ نیز بهره مند شوند.

تبصره ۱۰: شاغلینی که به صورت همزمان در دو بخش خصوصی و دولتی خدمات بالینی به بیماران ارائه می نمایند ، نمی توانند از مزایای قانون مذکور استفاده نمایند چنانچه فعالیت آنها در بخش خصوصی مربوط به ارائه خدمات بالینی نباشد ، و در اوقات فراغت و خارج از شیفت موظفی خود ، بطور مثال در مشاوره و ارائه خدمات پرستاری در منزل مشغول می باشند ، این افراد می توانند از مزایای قانون مذکور استفاده نمایند. مشمولین این قانون موظف به ارائه تعهد نامه ای که طی آن فرد، متعهد به انجام خدمت در یک بخش می شود ، می باشند.

تبصره ۱۱: ساعت کاری افرادی که تعهد نداده اند بر اساس آئین نامه اداری و استخدامی دانشگاهها بر مبنای ۴۴ ساعت در هفته و افرادی که تعهد داده اند بر اساس دستورالعمل کسر ساعت کار کارکنان بالینی قانون ارتقا محاسبه و کسر می گردد.

تبصره ۱۲: شاغلین بالینی بخش های جدید التاسیس و توسعه یافته مراکز درمانی نیز در صورت فعال بودن مشمول قانون ارتقاء بهره وری می گردند.

تبصره ۱۳: شاغلین بالینی بخش های درمانی واگذار شده به بخش خصوصی نیز مشمول قانون ارتقاء بهره وری هستند.

۲: میزان ساعات کار کارکنان ۴۴ ساعت در هفته می باشد و با توجه به سختی کار، سابقه کار و کار در نوبت کاری های غیر متعارف حداکثر تا ۸ ساعت در هفته تقلیل می یابد .

تبصره ۱: مدت کسر ساعت کار بر مبنای سنوات خدمت حداکثر پنج ساعت در هفته برابر جدول شماره یک می باشد.

جدول شماره یک:

سنوات خدمت	ماه	سال	ماه	سال	ماه	سال	ماه	سال	ماه
میزان کسر ساعت کار در هفته	-	۰ تا ۱	۴ تا ۸	۱	۸ تا ۱۲	۱ تا ۱۲	۱	۱۶ به بالا	۱۶
	۱	۲	۳	۴	۵				

تبصره ۲: ملاک محاسبه سنوات خدمت در بخش دولتی برای کارکنان رسمی، پیمانی سنوات مندرج در احکام کارگزینی می باشد .

تبصره ۳: مبنای محاسبه سنوات خدمت در بخش خصوصی و کارکنان قراردادی در بخش دولتی میزان پرداخت حق بیمه یا کسور بازنشستگی خواهد بود.

تبصره ۴: سنوات خدمت کارکنان شرکتی پس از تبدیل وضع به قراردادی، پیمانی یا رسمی و سنوات خدمت کارکنان قراردادی پس از تبدیل وضع به پیمانی یا رسمی که بابت آنها حق بیمه یا کسور بازنشستگی کسر پرداخت گردیده، در محاسبه کسر ساعت کار این افراد محاسبه می گردد.

تبصره ۵: مدت کسر ساعت بر اساس صعوبت کار حداکثر دو ساعت در هفته و مطابق جدول شماره ۲ محاسبه خواهد شد:

جدول شماره دو:

صعوبت کار باستناد نظام هماهنگ	۸٪ تا ۲۵٪	۲۶٪ تا ۵۰٪	۵۱٪ تا ۷۵٪	۷۶٪ تا ۱۰۰٪
کسر ساعت کار در هفته	نیم ساعت	یکساعت	یکساعت و نیم	دو ساعت

تبصره ۶: کاهش ساعت کار ناشی از صعوبت کار برای مشاغل مدیریتی و سرپرستی مشمولین این قانون (مندرج در حکم کارگزینی یا دارای ابلاغ انشایی که به تأیید مهندسی مشاغل دانشگاه رسیده باشد) بصورت کامل و به میزان دوساعت محاسبه می گردد. این دسته از کارکنان از کاهش ساعت کار ناشی از سنوات خدمت و نوبت کاری نیز به تناسب سنوات خدمت و کار در نوبت های کاری غیر متعارف برخوردار می گردند.

تبصره ۷: مدت کسر ساعت کار بابت کار در نوبت کاری های غیر متعارف یک ساعت در هفته تعیین می گردد و صرفا کارکنانی که به صورت نوبت کاری در گردش اشتغال دارند از کسر ساعت کار مذکور بهره مند خواهند شد.

تبصره ۸: نحوه محاسبه موظفی ماهیانه به شرح زیر می باشد:

$$\text{تعداد روزهای کاری ماه} \times \left(\frac{\text{کسر بهره وری هفتگی} - 44}{6} \right) = \text{ساعت کار موظف ماهیانه}$$

کارکرد کل: کارکرد خالص (ثبت تردد) + اضافه کار تأیید شده + ماموریت ساعتی و روزانه + مرخصی ساعتی و روزانه + ساعات ناشی از اعمال ضریب ایام تعطیل و شب کاری

۳ : ساعت نهائی محاسبه شده جهت هر شیفت به قرار جدول زیر می باشد:

نام شیفت	نوع شیفت	مدت زمان شیفت	ضریب	مدت تعویض شیفت (تغییر و تحول)	مدت زمان نهائی شیفت
صبح M	ایام غیر تعطیل	۶ ساعت	۱	۱ ساعت	$۶ \times ۱ + ۱ = ۷$ ساعت
	ایام تعطیل	۶ ساعت	۱/۵	۱ ساعت	$۶ \times ۱/۵ + ۱ = ۱۰$ ساعت
عصر E	ایام غیر تعطیل	۶ ساعت	۱	۱ ساعت	$۶ \times ۱ + ۱ = ۷$ ساعت
	ایام تعطیل	۶ ساعت	۱/۵	۱ ساعت	$۶ \times ۱/۵ + ۱ = ۱۰$ ساعت
صبح و عصر ME	ایام غیر تعطیل	۱۲ ساعت	۱	۱ ساعت	$۱۲ \times ۱ + ۱ = ۱۳$ ساعت
	ایام تعطیل	۱۲ ساعت	۱/۵	۱ ساعت	۱۹ ساعت
					$۱۲ \times ۱/۵ + ۱ =$ ساعت
شب N	کلیه ایام	۱۲ ساعت	۱/۵	۱ ساعت	۱۹ ساعت
					$۱۲ \times ۱/۵ + ۱ =$ ساعت

تبصره ۱: ساعات کار کارکنان بالینی در بخش های دولتی و غیر دولتی در نوبت های شب و ایام تعطیل با ضریب ۱/۵ محاسبه می شود ، مشمولین این ماده اجازه کار بیش از ۱۲ ساعت متوالی را ندارند. با اعمال این ضریب هیچ یک از کارکنان مجاز به صرف زمان جهت خوابیدن در طی شیفت های شب و ایام تعطیل نمی باشند. در تعویض نوبت های کاری یک ساعت صرف تغییر و تحول امور جاری بخش و بیماران بستری می گردد. یک ساعت تعویض شیفت جزء ساعت کار محاسبه می گردد.

تبصره ۲: مشاغل مدیریتی و سرپرستی قانون مذکور چنانچه حسب برنامه تنظیمی در شیفت های شب و ایام تعطیل در بیمارستان حضور یابند، می توانند از امتیاز احتساب ساعات کار با ضریب ۱،۵ در ساعات و ایام مذکور برخوردار گردند.

تبصره ۳: پرسنل آنکال در صورتی که در زمان آنکالی مجبور به حضور در بیمارستان در ساعت شب و روزهای تعطیل گردند مدت حضور آنان در بیمارستان با ضریب ۱/۵ محاسبه می گردد. در غیر اینصورت فقط مشمول ساعت آنکالی می شوند.

تبصره ۴: مشمولین قانون ارتقاء بهره وری شاغل در بخش های دیالیز که با توجه به حجم کار بخش ها و تعداد بیماران مجبور به حضور در شیفت های شب و ایام تعطیل گردند ،ساعت حضور آنان در این ایام و ساعات با ضریب ۱/۵ محاسبه می گردد.

تبصره ۵: جهت برخورداری کلیه مشمولین از مزایای قانون ارتقاء بهره وری ضروری است از تنظیم برنامه بصورت شیفت ثابت شب خودداری شود و و برنامه کاری مشمولین قانون در بخشها بصورت شیفت در گردش تنظیم گردد . جهت شیفت ثابت صبح و یا ثابت عصر به دلیل عدم پیش بینی ضریب منعی وجود ندارد.

۴: کارکنان بالینی (ماده ۱ آئین نامه) بیمارستان های روانی و سوختگی به علاوه کارشناسان امور روانی ، مددیاران و کار درمانگران این بیمارستان ها علاوه بر مرخصی استحقاقی سالیانه حداکثر تا یک ماه از مرخصی کار در محیط های غیر متعارف استفاده خواهند نمود. این مرخصی قابل ذخیره و باز خرید نمی باشد.

تبصره ۱: کارکنان بالینی (ماده ۱ آئین نامه) که در بخش های روانی و سوختگی بیمارستان های عمومی به طور مستمر اشتغال داشته باشند مشمول مرخصی فوق خواهند بود.

۵: استفاده همزمان قانون ارتقاء بهره وری و قانون کاهش ساعت کار بانوان دارای شرایط خاص امکانپذیر نمی باشد و می توانند از یک قانون استفاده نمایند.

۶: اجرای همزمان قانون ارتقاء بهره وری و قانون حفاظت در برابر اشعه جهت مشمولین فاقد وجاهت قانونی بوده و امکانپذیر نمی باشد.

۷: استفاده همزمان از کسر ساعت کار قانون مراقبین جانبازان و قانون ارتقاء بهره وری بلامانع بوده و مشمولین می توانند به تناسب ساعت حضور، از کسر ساعت کار قانون ارتقاء بهره وری استفاده نمایند.

۸: اجرای قانون مذکور منافاتی با طرح نیمه وقت بانوان ندارد، به تناسب حضور، فرد می تواند از مزایای قانون ارتقا بهره وری استفاده نمایند.

۱۲- مفاد قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان :

۱: به منظور تطبیق ساعت کار جانبازان با وضعیت جسمی و روانی آنها، کلیه دستگاهها موظفند ضمن اعلام این آئین نامه به جانبازانی که تحت هر عنوان به صورت تمام وقت در دستگاه و بخش مربوط مشغول به کار هستند. در خصوص کسر ساعت کار موظف روزانه آنها، حسب درخواست جانباز بر اساس جدول زیر اقدام نمایند:

میزان درصد جانبازی	میزان کسر ساعت کار موظف
۲۵٪ تا ۲۹٪	۴۵ دقیقه
۳۰٪ تا ۳۹٪	۶۰ دقیقه
۴۰٪ تا ۴۹٪	۹۰ دقیقه
۵۰٪ تا ۵۹٪	۱۲۰ دقیقه
۶۰٪ تا ۶۹٪	۱۵۰ دقیقه
۷۰٪ به بالا	۲۱۰ دقیقه

تبصره ۱: جانبازان مشمول قانون می توانند با توافق دستگاه ذیربط از کسر ساعات کار موظف خود در ابتدا، انتها یا بین ساعت کار موظف استفاده کنند.

تبصره ۲: جانبازانی که به هر دلیل نتوانند از کسر ساعت کار موظف بهره مند شوند با موافقت دستگاه ذیربط به میزان کسر ساعت کار موظف استحقاقی به یکی از روش های زیر با آنها رفتار می شود:

الف: احتساب اضافه کار ساعتی

ب: افزودن به مرخصی استحقاقی (صرفاً جهت استفاده در طول سال)

ج: محاسبه مدت کسر ساعت کار موظف به عنوان سنوات خدمت مستخدم از لحاظ بازنشستگی

تبصره ۳: میزان کسر ساعت کار موظف استحقاقی مستخدم جانباز برای اعمال بندهای الف و ب به

طریق زیر محاسبه می شود:

$$\text{الف) } \left(\frac{\text{میزان کسر ساعت کاریه دقیقه} \times \text{تعداد روزهای کاری در ماه}}{60} \right) = \text{کسر ساعت کار ماهانه (ساعت)}$$

تبصره ۴: در اجرای بندهای ب و ج این ماده هر ۸ ساعت یک روز منظور می گردد.

تبصره ۵: جانبازانی که به هر دلیل نمی توانند از کسر ساعت کار موظف استفاده نمایند می توانند با

توجه به وضعیت جسمانی و درصد جانبازی خود از ۳ ماه تا یک سال کسر سنوات خدمت به تشخیص

مرجع صالح اعطای کسر سنوات در هر دستگاه یا بخش استفاده نمایند.

تبصره ۶: جانبازان مشمول قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید، جانباز از کار افتاده و مفقودالایر

انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی - مصوب ۱۳۷۲ - و آن دسته از جانبازان بازنشسته ای که مطابق

قانون مجدداً اشتغال به کار یافته اند، مشمول این کسر ساعت کار موظف روزانه نمی گردند.

۲: میزان ساعت کار افراد شاغل در دستگاههای مشمول این قانون که عهده دار پرستاری و

مراقبتهای ویژه جانبازان می گردند. بنا بر رای کمیسیون پزشکی تخصصی تعیین درصد جانبازی تا

حداکثر نصف ساعات کار هفتگی مقرر با استفاده از مزایای کامل قانونی تقلیل خواهد یافت. نحوه و

ترتیب اجرای این ماده طبق آئین نامه اجرایی مواد ۹ و ۱۱ قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی

جانبازان انقلاب اسلامی خواهد بود.

۳ : جانبازان شاغل و همسران شاغل جانبازانی که مسئولیت مراقبت و پرستاری از همسران خود را عهده دار هستند همچنان از مزایای مواد ۹ و ۱۱ قانون تسهیلات استخدامی اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی و آئین نامه اجرایی مرتبط بهره مند می گردند ، لذا در صورت عدم استفاده از تقلیل ساعت کار با رعایت سایر مقررات مذکور به حداکثر مرخصی قابل ذخیره (صرفاً جهت استفاده در طول سال) اضافه می گردد.

۴ : استفاده همزمان از قانون کسر ساعت کار مراقبین جانبازان و قانون ارتقاء بهره وری هیچ گونه منافاتی ندارد و می توانند از هر دو قانون استفاده نمایند.

۵ : مدت مرخصی استحقاقی کارمندان جانباز مشمول قانون حالت اشتغال نیز از آنجائیکه به منزله مستخدمین شاغل تلقی می گردند همانند سایر کارکنان حداکثر به میزان ۱۵ روز در هر سال قابل ذخیره می باشد .

۱۳- مفاد قانونی خدمت نیمه وقت و پاره وقت :

۱: خدمت نیمه وقت خدمتی است که ساعات کار آن طبق مقررات این قانون نصف ساعات کار مقرر هفتگی موسسه باشد . نحوه و ترتیب انجام خدمت نیمه وقت براساس ساعات کار موسسه و طبق نظر بالاترین مقام مسئول تعیین خواهد گردید و در هیچ مورد کمتر از نصف ساعات کار مقرر هفتگی موسسه نخواهد بود .

تبصره ۱: قانون خدمت نیمه وقت مختص بانوان رسمی قطعی می باشد ، و می توانند ساعت کار خود را با موافقت موسسه تا ۱/۲ تقلیل دهند، و ساعت کار کارکنان مشمول ۲۲ ساعت در هفته می باشد .

تبصره ۲: کارکنان زن رسمی آزمایشی ، پیمانی و قرارداد کار معین و قرارداد مشاغل کارگری در صورت داشتن فرزند یا همسر دارای معلولیت شدید یا خیلی شدید به شرط نگهداری فرد دارای معلولیت در منزل با تأیید سازمان بهزیستی می توانند از قانون خدمت نیمه وقت با حقوق و مزایای کامل استفاده نمایند.

۲: کارمندان زن رسمی قطعی می توانند ساعت کار خود را با موافقت موسسه تا ۱/۴ تقلیل دهند ، و ساعت کار کارکنان مشمول ۳۳ ساعت در هفته می باشد

تبصره ۱: کارمندان مرد رسمی قطعی ، رسمی آزمایشی ، پیمانی و قرارداد کار معین و قرارداد مشاغل کارگری در صورت داشتن همسر دارای معلولیت شدید و خیلی شدید یا فرزند دارای معلولیت شدید و خیلی شدید تحت سرپرستی و فاقد مادر به شرط نگهداری فرد دارای معلولیت

در منزل (با تأیید سازمان بهزیستی) با یک چهارم کسر ساعت کار هفتگی (خدمت پاره وقت) ،
از حقوق و مزایای کامل استفاده خواهند نمود.

۳: حداقل مدت زمان استفاده از خدمت نیمه وقت و $3/4$ وقت ، یکسال می باشد.

۴: حداکثر مدت زمان استفاده از خدمت نیمه وقت و $3/4$ وقت ، سه سال می باشد .

تبصره ۱: کارمندانی که بر اساس قانون جامع حمایت از معلولان ، از خدمت نیمه وقت و $3/4$ وقت
استفاده می نمایند از محدودیت سقف ۳ سال مستثنی می باشند.

۵: سنوات خدمت نیمه وقت و $3/4$ وقت از لحاظ سابقه خدمت لازم برای بازنشستگی و استفاده از
حقوق وظیفه یا مستمری ، بطور کامل محسوب خواهد شد . لیکن در احتساب حقوق بازنشستگی
و وظیفه یا مستمری و نیز دریافت طبقه و رتبه این گونه کارمندان نصف یا $3/4$ مدت خدمت نیمه
وقت یا پاره وقت منظور و محسوب خواهد گردید . کسور بازنشستگی یا حق بیمه مربوط به سهم
کارمندان مزبور به نسبت حقوق و مزایای که بر اساس این قانون به آنان تعلق می گیرد کسر و به
صندوق مربوط واریز می گردد .

تبصره ۱: سنوات خدمت نیمه وقت بانوان به شرط پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه تا سه
سال از لحاظ حقوق بازنشستگی در حکم خدمت تمام وقت محسوب می شود .

تبصره ۲: کارمندانی که بر اساس قانون جامع حمایت از معلولان ، از خدمت نیمه وقت و $3/4$
وقت استفاده می نمایند از محدودیت سقف ۳ سال مستثنی می باشند و کسور بازنشستگی و حق
بیمه (سهم کارمند و کارفرما) این قبیل کارمندان مازاد بر سه سال توسط موسسه به طور کامل
کسر خواهد شد و این گونه سوابق در محاسبه سنوات خدمت لازم برای بازنشستگی تمام وقت
محسوب میشود.

۶: در صورتی که کارمندان قبل از پایان مدت خدمت نیمه وقت یا $\frac{3}{4}$ وقت درخواست انجام خدمت تمام وقت را بنمایند در صورت ضرورت و موافقت دانشگاه، خدمت نیمه وقت یا $\frac{3}{4}$ وقت آنان به خدمت تمام وقت تبدیل خواهد گردید و در هر حال خدمت نیمه وقت و پاره وقت کمتر از یکسال نخواهد بود.

۷: استفاده از خدمت نیمه وقت یا پاره وقت موکول به درخواست کتبی مستخدم و صدور حکم جداگانه در این مورد است و در حکم باید نحوه و ترتیب خدمت نیمه وقت یا $\frac{3}{4}$ وقت و مدت استفاده از آن و سایر موارد مشخص گردد.

۸: مشمولین این قانون به هیچ وجه و تحت هیچ عنوان نمی توانند در وزارتخانه ها و موسسات و شرکت های دولتی یا غیر دولتی دیگر به کار اشتغال ورزند و در صورت اشتغال در واحدهای مذکور از دستگاه متبوع خود اخراج شده و حقوق و مزایای آنان از تاریخ اشتغال قطع می گردد.

۹: استخدام جدید به هر شکل بجای کارمندان نیمه وقت و پاره وقت ممنوع است.

۱۰: میزان حقوق و مزایا، نحوه محاسبه سوابق خدمت و سایر امتیازات این قبیل کارمندان مناسب با ساعات کار آنان تعیین می شود. لیکن کسور بازنشستگی این قبیل کارمندان در طول مدت خدمت نیمه وقت / پاره وقت بر اساس حقوق و فوق العاده های کامل کسر خواهد شد.

تبصره ۱: کارمندانی که از خدمت نیمه وقت و پاره وقت خدمت استفاده می کنند فوق العاده محل خدمت، بدی آب و هوا و محرومیت از تسهیلات زندگی از محدودیت مذکور مستثنی بوده و بطور کامل پرداخت می شود.

تبصره ۲: میزان حقوق و مزایای که بر اساس مقررات این قانون به کارمندان مذکور تعلق خواهد گرفت مشمول مقررات مربوط به حداقل پرداختی به کارکنان شاغل دولت نخواهد بود.

۱۱: مرخصی استحقاقی استفاده کنندگان از قانون خدمت نیمه وقت و یک چهارم وقت هم مانند کارکنان تمام وقت سالی ۳۰ روز و حداکثر ۱۵ روز قابل ذخیره می باشد .

۱۲: مدت استفاده از مرخصی استعلاجی و زایمان برای بانوان مشمول خدمت نیمه وقت و یک چهارم وقت مانند کارمندان تمام وقت خواهد بود .

۱۳: در طول استفاده از این قانون پرداخت هر گونه اضافه کار و فوق العاده روزانه؛ کارکنان و جاهت قانونی ندارد.

۱۴: آن دسته از کارکنانی که از قانون خدمت نیمه وقت یا یک چهارم وقت استفاده می نمایند ، امکان استفاده توامان از قانون کاهش ساعت کاری بانوان دارای شرایط خاص:

الف) بانوان شاغل دارای معلولیت شدید با تأیید سازمان بهزیستی یا مبتلا به بیماری صعب العلاج با تأیید کمیسیون پزشکی دانشگاه

ب) بانوان دارای فرزند زیر ۶ سال تمام با ارائه اصل شناسنامه به منابع انسانی واحد

ج) بانوان دارای همسر و یا فرزند با درجه معلولیت شدید با تأیید سازمان بهزیستی یا همسر و یا فرزند مبتلا به بیماری صعب العلاج با تأیید کمیسیون پزشکی دانشگاه

د) زنان سرپرست خانوار با ارائه اسناد مثبتة یا گواهی دادگاه ، را ندارند.

۱۵: استفاده همزمان از قانون ارتقاء بهره وری و قانون خدمت نیمه وقت یا یک چهارم وقت منافاتی با هم ندارد و به تناسب ساعت حضور از کسر ساعت کار و مزایای قانون بهره وری برخوردار می گردد.

