

بسمه تعالی



آیین‌نامه اداری و استخدامی کارمندان غیر هیات علمی انستیتو پاستور ایران

مصوب تیرماه ۱۳۹۱ هیأت امانا

و اصلاحات بعدی

مدیریت توسعه سازمان و سرمایه

انستیتو پاستور ایران

فهرست

- فصل اول- تعاریف (ماده ۱ الی ۲۲) ۳
- فصل دوم- راهبردها و فناوری انجام وظایف انستیتو (ماده ۲۳ الی ۳۰)..... ۵
- فصل سوم- فناوری اطلاعات و خدمات اداری (ماده ۳۱ الی ۳۲)..... ۷
- فصل چهارم- ورود به خدمت (ماده ۳۳ الی ۳۶)..... ۷
- فصل پنجم- استخدام (ماده ۳۷ الی ۴۲)..... ۹
- فصل ششم- انتصابات (ماده ۴۳ الی ۴۶)..... ۱۱
- فصل هفتم- توانمند سازی کارمندان (ماده ۴۷ الی ۵۱)..... ۱۱
- فصل هشتم- حقوق و مزایا (ماده ۵۲ الی ۷۰)..... ۱۲
- فصل نهم- نظارت و ارزیابی عملکرد (ماده ۷۱)..... ۱۹
- فصل دهم- حقوق و تکالیف کارمندان (ماده ۷۲ الی ۹۹)..... ۱۹
- فصل یازدهم- بازنشستگی و تأمین اجتماعی (ماده ۱۰۰)..... ۲۳
- فصل دوازدهم- مقررات مختلف (ماده ۱۰۱ الی ۱۱۳)..... ۲۵

ماده ۱- در اجرای بند «ب» ماده ۲۰ قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، آیین‌نامه اداری و استخدامی کارمندان غیر هیات علمی انستیتو پاستور ایران وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی که از این پس به اختصار "انستیتو" نامیده می‌شود، برابر مفاد این آیین‌نامه می‌باشد.

ماده ۲- ارتقاء: تخصیص پست سازمانی یا سطح شغلی بالاتر به کارمندان بر اساس ضوابط طرح طبقه‌بندی مشاغل و ارزشیابی مشاغل.

ماده ۳- انتصاب: به گماردن کارمند در پست سازمانی بر اساس شرایط احراز، لیاقت، شایستگی و ضوابط پیشنهادی معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی متبوع مصوب هیأت امناء.

ماده ۴- انتقال: جابجایی محل خدمت کارمندان با صدور حکم رسمی به واحدهای تحت پوشش انستیتو یا به منظور اشتغال در سایر موسسه‌ها و واحدهای وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و یا سایر دستگاه‌های دولتی و نهادهای عمومی غیردولتی با حفظ سوابق خدمت.

ماده ۵- مأموریت: عبارت است از:

الف) محول شدن وظیفه موقت به کارمند، غیر از وظیفه اصلی که در پست سازمانی خود دارد،

ب) اعزام کارمند به طور موقت به واحدهای تحت پوشش انستیتو یا سایر موسسه‌ها و واحدهای وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و وزارتخانه‌ها و موسسات عمومی غیر دولتی،

ج) اعزام کارمندان برای طی دوره آموزشی یا کارآموزی در داخل یا خارج از کشور برابر مواد این آیین‌نامه.

ماده ۶- تعلیق: عبارت از آن است که کارمندان طبق حکم مقامات صلاحیت‌دار تا تعیین تکلیف آنان به موجب احکام دادگاه و یا آراء مراجع قانونی ذیصلاح به طور موقت از ادامه خدمت در انستیتو محروم شده باشند.

ماده ۷- استعفاء: عبارت از وضع کارمندانی است که به درخواست خود از ادامه خدمت در انستیتو معاف می‌گردند.

ماده ۸- غیبت موجه: وضع کارمندی است که به عللی خارج از حدود قدرت و اختیار خود نتوانسته است در محل خدمت حاضر شود و موجه بودن عذر او برای انستیتو محرز شده باشد.

ماده ۹- غیبت غیر موجه: ناظر بر وضع کارمندانی است که بدون مجوز یا ارایه عذر موجه در محل خدمت حاضر نگردند.

ماده ۱۰- اخراج: عبارت از وضع کارمندانی است که در اجرای احکام هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری یا آراء قانونی مراجع ذیصلاح به خدمت آنان در انستیتو به طور دائم خاتمه داده می‌شود.

ماده ۱۱- مرخصی استعلاجی: عبارت از آن است که کارمند در صورت ابتلاء به بیماری یا زایمان که مانع از انجام خدمت وی باشد، از مرخصی استعلاجی استفاده کند.

ماده ۱۲- بازنشستگی: عبارت از آن است که طبق ضوابط و مقررات قانونی و به موجب حکم رسمی به افتخار بازنشستگی نائل شده و از مستمری بازنشستگی استفاده نمایند.

ماده ۱۳- از کارافتادگی: عبارت از آن است که کارمندان بنا به تشخیص پزشک معالج و تأیید کمیسیون پزشکی، توانایی کارکردن را از دست داده و طبق مقررات از کارافتاده شده است و از مستمری از کارافتادگی استفاده نمایند.

ماده ۱۴- انفصال دائم: عبارت از آن است که کارمند به موجب احکام دادگاه یا آراء قانونی مراجع ذیصلاح از خدمت در انستیتو یا دستگاه‌های دولتی محروم می‌گردند.

ماده ۱۵- انفصال موقت: عبارت از آن است که کارمند انستیتو به موجب احکام دادگاه یا آراء قانونی مراجع ذیصلاح و برای مدت معین از اشتغال در انستیتو محروم می‌گردد.

ماده ۱۶- کارمند: فردی است که براساس ضوابط و مقررات مربوط، به موجب حکم و یا قرارداد مقام صلاحیت‌دار در انستیتو به خدمت پذیرفته می‌شود.

ماده ۱۷- استخدام: عبارت است از به کارگیری شخص حقیقی به صورت رسمی یا پیمانی یا قراردادی جهت خدمت در انستیتو، طبق ضوابط و مقررات مندرج در این آیین‌نامه.

ماده ۱۸- حکم سازمانی: عبارت است از دستور کتبی مقامات صلاحیت‌دار انستیتو که با رعایت مفاد این آیین‌نامه به منظور استخدام اشخاص حقیقی صادر شده باشد.

ماده ۱۹- سابقه خدمت دولتی: عبارت است از مدت خدمت در وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی که در حالت اشتغال به صورت تمام وقت انجام شده و کسور مربوطه را پرداخت نموده یا می‌نماید و مدت خدمت نیمه وقت بانوان به استناد قانون نیمه وقت بانوان مصوب سال ۱۳۶۲ و اصلاحات بعدی آن و تبصره ۱ ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری (مشروط به اینکه در ایام نیمه وقت و پاره وقت کسور بازنشستگی به صورت کامل پرداخت شده باشد) و مدت خدمت نظام وظیفه و خدمت مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان به عنوان سابقه خدمت محسوب می‌شود.

تبصره- ایام مربوط به مرخصی استحقاقی و استعلاجی مشمولین این ماده و سوابق خدمت غیر دولتی که به موجب قوانین خاص، خدمت دولتی محسوب شده است، بعنوان خدمت دولتی لحاظ می‌گردد.

ماده ۲۰- آماده به خدمت: عبارت از آن است که کارمند طبق مفاد این آیین‌نامه در انتظار تعیین تکلیف یا ارجاع شغل می‌باشند.

ماده ۲۱- بازخریدی: عبارت از آن است که رابطه استخدامی کارمند با انستیتو قطع و سوابق خدمت دولتی آنان بازخرید شود.

ماده ۲۲- وزارتخانه: وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

فصل دوم: راهبردها و فناوری انجام وظایف انستیتو

ماده ۲۳- انستیتو مجاز است امور تصدی های خود را با رعایت اصول بیست و نهم (۲۹) و سی ام (۳۰) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران از طریق استفاده از خدمات بخش تعاونی و خصوصی (حقیقی و حقوقی) و نهادها و موسسات عمومی غیر دولتی تعیین صلاحیت شده از سوی مراجع قانونی و ذی ربط و با حمایت، تصویب و نظارت هیأت امنای انستیتو با استفاده از شیوه‌های ذیل انجام می‌شود:

(۱) اعمال حمایت‌های لازم از بخش تعاونی، خصوصی، نهادها و موسسات عمومی و غیر دولتی،

(۲) خرید خدمات از بخش تعاونی، خصوصی، نهادها و موسسات عمومی غیر دولتی،

(۳) مشارکت با بخش تعاونی، خصوصی، نهادها و موسسات عمومی غیر دولتی،

(۴) واگذاری مدیریت واحدهای دولتی به بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و موسسات عمومی غیر دولتی با پرداخت تمام و یا بخشی از هزینه سرانه خدمات.

تبصره ۱- اگر انجام امور موضوع این ماده به یکی از روش‌های چهار گانه فوق (۱ تا ۴) مقدور نباشد، ایجاد و اداره واحدهای عرضه کننده خدمات با تشخیص رئیس انستیتو وظیفه انستیتو است.

تبصره ۲- تأیید صلاحیت علمی و اخلاقی مشمولین موضوع این آیین نامه که به موجب این ماده در بخش‌های مختلف انستیتو اشتغال خواهند داشت مطابق ضوابط فصل چهارم این آیین نامه و تأیید استانداردهای مربوط و کیفیت و قیمت خدمات نیز مطابق مصوبات هیأت امناء و مقررات حاکم بر انستیتو خواهد بود.

تبصره ۳- خرید خدمات نیروی انسانی به صورت ساعتی و پاره وقت در مشاغل مورد نیاز انستیتو در قالب دستورات عملی خواهد بود که از سوی هیأت امناء تصویب می‌شود.

ماده ۲۴- نیروی انسانی بخش‌های غیر دولتی که براساس مفاد این آیین‌نامه، تمام و یا قسمتی از وظایف و تصدی امور انستیتو را عهده‌دار می‌باشند، تحت پوشش کارفرمای غیر دولتی هستند و انستیتو هیچ‌گونه تعهد و یا مسوولیتی در قبال این افراد ندارد. کارفرمایان این افراد موظفند با آنان مطابق قانون کار و تأمین اجتماعی و سایر قوانین و مقررات مربوط رفتار نمایند و پاسخگوی مقامات و یا مراجع ذی‌صلاح در این رابطه خواهند بود. انستیتو می‌تواند در صورت تخلف کارفرمای بخش غیر دولتی در احقاق حقوق این افراد، از محل مطالبات و ضمانت‌نامه دریافت شده، مطالبات آنان را پرداخت نماید.

ماده ۲۵- به منظور ارتقاء مستمر در کیفیت و کمیت ارائه خدمات، انستیتو مجاز خواهد بود، برای انجام خدمات مشاوره‌ای در زمینه‌های توسعه مدیریت نظیر استقرار نظام‌های نوین مدیریتی، بازرنگری و پالایش وظایف و ماموریت‌ها و ساختارهای تشکیلاتی، توسعه و مدیریت سرمایه‌های انسانی و فن‌آوری‌های نوین اداری و پشتیبانی؛ با مراکز آموزشی، پژوهشی اعم از دولتی و غیر دولتی ذی‌ربط تأیید صلاحیت شده، با رعایت مقررات مربوط، عقد قرارداد نماید.

ماده ۲۶- انستیتو مکلف است به منظور ایجاد انگیزه و افزایش کارآیی و بهره‌مندی از فکر، اندیشه و خلاقیت کارمندان خود، سازوکار مناسب برای جلب مشارکت کارمندان و دریافت پیشنهادهای و اثرگذاری آن در تصمیم‌گیری‌ها را فراهم آورد. نظام پیشنهادهای و نحوه پرداخت پاداش براساس دستورالعملی خواهد بود که از سوی شورای تحول اداری وزارتخانه ابلاغ می‌گردد.

ماده ۲۷- با کارمندان رسمی و پیمانی انستیتو که وظایف آنان در اجرای ماده ۲۳ این آیین‌نامه به بخش غیردولتی واگذار شده است، به یکی از روش‌های ذیل عمل خواهد شد:

الف) انتقال به سایر واحدهای انستیتو یا دستگاه اجرایی دیگر،

ب) بازخرید سنوات خدمت،

ج) موافقت با مرخصی بدون حقوق برای مدت سه تا پنج سال،

د) انتقال به بخش غیردولتی که مجری وظایف و فعالیت‌های واگذار شده می‌باشد. در صورت تمایل کارمندان به تغییر صندوق بازنشستگی هزینه جابه‌جایی تغییر صندوق ذی‌ربط با حفظ سوابق مربوط از محل اعتبارات تأمین شده توسط انستیتو پرداخت می‌گردد.

ه) انجام وظیفه در بخش غیر دولتی به شکل مأمور که حقوق و مزایای وی را بخش غیردولتی پرداخت می‌کند، (در صورتیکه کارمند رسمی یا پیمانی باشد و حقوق نامبرده توسط وزارت دارائی پرداخت گردد، به میزان پرداختی از مطالبات پیمانکار کسر خواهد شد)

و) آماده به خدمت،

ز) موافقت با درخواست کارمند حسب مورد براساس ماده ۳۰ قانون برنامه پنجم توسعه،

ح) موافقت با بازنشستگی در صورت تحقق شرایط.

تبصره ۱- کارمند می‌تواند سه مورد از موارد هشت‌گانه‌ی فوق را به ترتیب اولویت انتخاب و به انستیتو اعلام نماید. انستیتو مکلف است با توجه به اولویت تعیین شده از سوی کارمند یکی از روش‌ها را انتخاب و اقدام کند.

تبصره ۲- درخصوص کارمندان قراردادی، تابع دستورالعملی خواهد بود که از سوی هیأت امناء به تصویب می‌رسد.

ماده ۲۸- ایجاد و اداره فضاهای فرهنگی، آموزشی، تفریحی و ورزشی با تصویب هیأت امناء امکان پذیر می‌باشد.

ماده ۲۹- در راستای اجرای احکام این فصل، انستیتو موظف است آن دسته از وظایفی که قابل واگذاری به بخش غیردولتی است را احصاء و پس از تصویب هیأت امناء با رعایت راهکارهای مطرح شده در این فصل (مندرج در ماده ۲۳)، نسبت به واگذاری آنها اقدام نمایند.

ماده ۳۰- دستورالعمل‌های اجرایی مورد نیاز این فصل شامل حمایت‌های انستیتو برای توسعه بخش غیردولتی و نحوه خرید خدمات از آن و تعیین تکلیف کارمندان واحدهای واگذار شده و سایر موارد با رعایت مفاد این فصل به تصویب هیأت امناء خواهد رسید.

فصل سوم : فناوری اطلاعات و خدمات اداری

ماده ۳۱- انستیتو موظف است ضمن ایجاد بسترهای لازم، فرآیندهای مورد عمل و روش‌های انجام کار خود را با هدف افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و کارآمدی فعالیت‌ها نظیر سرعت، دقت، هزینه، کیفیت، سلامت و صحت امور و تأمین رضایت و کرامت مردم با استفاده بهینه از فن‌آوری اطلاعات و براساس دستورالعملی که از سوی هیأت رئیسه ابلاغ می‌گردد، تهیه و به مورد اجراء گذارد و این روش‌ها را هر سه سال یکبار مورد بازبینی و اصلاح قرار دهد.

ماده ۳۲- انستیتو موظف است با هدف بهبود کیفیت و کمیت خدمات به مردم و با رعایت دستورالعمل‌های ذی‌ربط اقدامات زیر را به ترتیب انجام دهد:

- ۱) اطلاع رسانی الکترونیکی درخصوص شیوه ارایه خدمات همراه با زمان‌بندی انجام آن و مدارکی که متقاضی باید ارایه نماید،
- ۲) ارایه فرم‌های مورد نیاز جهت انجام خدمات از طریق ابزار و رسانه‌های الکترونیکی،
- ۳) ارایه خدمات به شهروندان به‌صورت الکترونیکی و حذف لزوم مراجعه حضوری مردم به انستیتو برای دریافت خدمت در موارد ممکن.

تبصره- ارایه این دسته از خدمات از طریق دفاتر پستی و یا پیشخوان‌های خدمات دولت از طریق بخش دولتی و غیر دولتی نیز مجاز است.

فصل چهارم : ورود به خدمت

ماده ۳۳- انستیتو ملزم است برنامه ریزی نیروی انسانی خود را متناسب با برنامه های پنج ساله توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور و شاخص های استاندارد ابلاغی از سوی اداره کل منابع انسانی و پشتیبانی و مرکز توسعه مدیریت و تحول اداری وزارت متبوع، به تفکیک هر سال بر مبنای تعداد نیروهای خروجی، واحدهای جدیدالتاسیس، بخش ها، واحدهای توسعه یافته و... تدوین و تنظیم و در سال اول هر برنامه توسعه جهت تصویب در هیأت امناء مطرح نماید.

تبصره- استفاده از هرگونه مجوز استخدام رسمی و پیمانی مستلزم وجود پست بلا تصدی در قالب تشکیلات مصوب انستیتو است.

ماده ۳۴- مجوزهای استخدامی سالیانه پیمانی و یا تبدیل وضع نیروهای قراردادی شاغل به پیمانی و یا قراردادی صرفاً توسط معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارتخانه در قالب تبصره های ذیل تعیین و ابلاغ می شود:

تبصره ۱- سهمیه استخدامی برای تأمین جایگزین نیروهای خروجی پیمانی یا قراردادی (بازنشستگی، از کارافتادگی، فوت، بازخرید خدمت، اخراج و استعفا) با نظر اداره کل منابع انسانی و پشتیبانی و ابلاغ معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارتخانه تعیین می شود.

تبصره ۲- در صورت عدم تأمین مجوز استخدام پیمانی از سوی وزارتخانه و حسب ضرورت برای رفع نیازهای موقت انستیتو به نیروی انسانی مجاز است برابر دستورالعملی که از سوی هیأت امناء ابلاغ می گردد نسبت به بکارگیری نیروی قراردادی مورد نیاز که دارای مدرک تحصیلی مرتبط باشند (مدارک تحصیلی که در شرایط احراز طبقه بندی مشاغل انستیتو پیش بینی شده است)، اقدام نماید و در موارد فوق نیازی به برگزاری آزمون استخدامی نمی باشد و صرفاً با انجام مصاحبه و احراز صلاحیت عمومی و انجام گزینش به صورت قراردادی به خدمت بپذیرد.

تبصره ۳- بدیهی است هر گونه بکارگیری نیروی قراردادی منوط به تأمین اعتبار از سوی انستیتو با تصویب هیأت امناء می باشد. و مدت زمان انعقاد قرارداد با کارمندان قراردادی یکسال می باشد.

ماده ۳۵- استخدام نیروی انسانی مورد نیاز انستیتو به صورت پیمانی یا قراردادی در یک فضای رقابتی و با رعایت عدالت استخدامی، شایسته گزینی و سنجش توانمندی های عمومی و تخصصی از طریق آزمون یا مسابقه عمومی، تخصصی، مصاحبه و یا ترکیبی از آنها براساس دستورالعملی که از سوی هیأت امناء ابلاغ می گردد و با احراز صلاحیت های عمومی براساس قانون تسری گزینش معلمان و کارمندان آموزش و پرورش به کارمندان سایر وزارتخانه ها و سازمان ها و مؤسسات و شرکت های دولتی مصوب ۱۳۷۵/۲/۹ مجلس شورای اسلامی خواهد بود.

تبصره - شماره ملی هر کارمند به عنوان شماره مستخدم وی تلقی خواهد شد و سایر کارمندانی که از قبل شماره مستخدم داشته اند، همچنان همان شماره ها معتبر خواهد بود.

ماده ۳۶- شرایط عمومی استخدام در انستیتو عبارت است از:

- الف) داشتن حداقل سن بیست سال و حداکثر سی سال و برای دارندگان مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد حداکثر سی و پنج و دکتری و بالاتر چهل سال،
- ب) داشتن تابعیت ایران،
- ج) انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت قانونی دائم برای مردان،
- د) عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر و روانگردان،
- ه) نداشتن سابقه محکومیت جزایی مؤثر،
- و) دارا بودن مدرک تحصیلی دانشگاهی از دانشگاهها و مراکز آموزش عالی معتبر و مرتبط با شغل،
- ز) داشتن سلامت جسمانی، روانی و توانایی انجام کاری که برای آن استخدام می شوند بر اساس دستورالعملی که از سوی هیأت امناء ابلاغ می گردد،
- ح) اعتقاد به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران،
- ط) التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

تبصره ۱- عدم رعایت سقف سنی مندرج در بند الف برای به کارگیری کارمندان قراردادی انستیتو، منوط به تصمیم هیأت ریسه انستیتو خواهد بود.

تبصره ۲- به کارگیری موقت اتباع خارجی حسب قوانین و مقررات خاص خود صورت میگیرد و حقوق و مزایای آنان براساس مفاد این آیین‌نامه تعیین و برقرار خواهد شد.

تبصره ۳- مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان، قانون کار و اعضای هیأت علمی تابع قوانین و مقررات خاص خود می‌باشند. حقوق و مزایا و امور رفاهی مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان (مرخصی‌های استحقاقی، استعلاجی، بدون حقوق، پاداش، کمک‌های غیر نقدی و بیمه عمر، درمان و حادثه و سایر مزایا) تابع مقررات این آیین‌نامه خواهند بود.

تبصره ۴- انستیتو موظف است قوانین مربوط به استخدام ایثارگران را رعایت نماید.

تبصره ۵- مدت سابقه خدمت تمام وقت دولتی حداکثر به میزان ۵ سال به سقف سنی بند الف اضافه می‌شود.

تبصره ۶- دوره خدمت نظام وظیفه به حداکثر سن اضافه می‌گردد.

فصل پنجم : استخدام

ماده ۲۷- رابطه استخدامی در انستیتو به سه شکل می‌باشد:

الف) استخدام رسمی،

ب) استخدام پیمانی برای مدت معین،

ج) قرارداد کار معین برای مدت معین.

تبصره ۱- استخدام در بدو ورود به شکل پیمانی یا قراردادی خواهد بود. تبدیل وضع کارکنان قراردادی به پیمانی به شرط قبولی در آزمون استخدامی و پیمانی به رسمی بر اساس دستورالعملی که از سوی هیأت امنا ابلاغ می‌گردد، امکان پذیر می‌باشد.

تبصره ۲- کارمندانی که به موجب قوانین مورد عمل به استخدام رسمی درآمده‌اند با رعایت مقررات این قانون به صورت استخدام رسمی ادامه خدمت خواهند داد.

تبصره ۳- کارمندان پیمانی حداقل ۳ سال و حداکثر پس از ۶ سال خدمت پیمانی در صورت داشتن شرایط، برابر دستورالعمل مصوب هیأت امنا به کارمند رسمی آزمایشی تبدیل وضع می‌شوند.

ماده ۳۸- کسانی که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می‌نمایند قبل از ورود به خدمت رسمی یک دوره آزمایشی را تحت عنوان «دوره رسمی آزمایشی» که مدت آن حداقل یک سال و حداکثر ۳ سال می‌باشد، طی خواهند نمود و در صورت احراز شرایط ذیل، کارمند رسمی قطعی خواهند شد:

- الف) حصول اطمینان از لیاقت علمی، کاردانی، علاقه به کار، خلاقیت، نوآوری، روحیه خدمت به مردم و رعایت نظم و انضباط اداری از طریق کسب امتیاز لازم با پیشنهاد مدیر بلافاصله و تأیید معاون پشتیبانی انستیتو،
- ب) طی دوره‌های آموزشی و کسب امتیاز لازم،
- ج) تأیید گزینش.

تبصره ۱- در صورتی که در ضمن یا پایان دوره آزمایشی، کارمندان شرایط ادامه خدمت و یا تبدیل به استخدام رسمی را کسب ننمایند با وی به یکی از روش‌های ذیل رفتار خواهد شد:

- الف) اعطاء مهلت یک ساله دیگر برای احراز شرایط لازم (در هر حال مدت خدمت آزمایشی کارمندان با احتساب این مهلت از ۳ سال تجاوز نخواهد کرد)،
- ب) تبدیل به وضعیت پیمانی،
- ج) قطع رابطه استخدامی.

تبصره ۲- دستورالعمل اجرایی این ماده از سوی هیأت امناء ابلاغ می‌گردد.

ماده ۳۹- کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمت در انستیتو خارج می‌گردند:

- الف) بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی طبق قوانین ذی‌ربط،
- ب) قبول استعفاء،
- ج) بازخریدی،
- د) اخراج یا انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذی‌ربط.
- ه) فوت

ماده ۴۰- انستیتو اجازه به کارگیری کارمندان منفصل از خدمت و همچنین کارمندان اخراج شده توسط سایر موسسات و واحدهای تابعه وزارتخانه را ندارد.

ماده ۴۱- انعقاد قرارداد مجدد با کارمندان پیمانی منوط به تحقق شرایط ذیل می‌باشد:

- الف) استمرار بقاء پست سازمانی کارمندان،
- ب) کسب نتایج مطلوب از ارزیابی عملکرد و رضایت از خدمات کارمند،
- ج) جلب رضایت مردم و ارباب رجوع،
- د) ارتقاء سطح علمی و تخصصی در زمینه‌ی شغل مورد تصدی.

تبصره ۱- در صورت عدم تحقق هر یک از شرایط فوق عدم انعقاد قرارداد مجدد با کارمندان پیمانی، مطابق این آیین‌نامه عمل خواهد شد. ضوابط بندهای ب، ج و د این ماده از سوی هیأت امناء ابلاغ می‌گردد.

تبصره ۲- هسته‌گزینش ملزم است نظریه خود را در خصوص تمدید یا عدم تمدید قرارداد کارمندان پیمانی و قراردادی حداکثر تا پایان بهمن ماه هر سال به معاونت توسعه مدیریت و منابع انستیتو اعلام نماید. عدم ارسال نظریه تا مهلت مقرر به منزله تأیید تمدید قرارداد کارمندان مورد نظر می‌باشد.

ماده ۴۲- استفاده کارمندان از مزایای بیمه بیکاری حسب مورد تابع قوانین و مقررات دولت خواهد بود.

فصل ششم: انتصابات

ماده ۴۳- انتصاب و ارتقاء شغلی کارمندان باید با رعایت شرایط تحصیلی، تجربی و موفقیت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت مورد لزوم و پس از احراز شایستگی و عملکرد موفق در مشاغل قبلی آنان صورت گیرد.

ماده ۴۴- انتخاب و انتصاب افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای و سرپرستی و شرایط تخصصی و عمومی و نحوه ارتقاء مسیر شغلی برابر دستورالعملی خواهد بود که از سوی مرکز توسعه مدیریت و تحول اداری وزارت متبوع پیشنهاد و توسط هیأت امناء انستیتو تصویب خواهد شد.

تبصره ۱- انتصاب افراد به پست‌های مدیریتی و سرپرستی می‌بایست ابتدا در کمیته طبقه‌بندی مشاغل انستیتو مطرح و در صورت تشخیص احراز شرایط لازم و تصویب کمیته مذکور نسبت به تغییر عنوان و انتصاب آنان اقدام خواهد شد.

تبصره ۲- ترکیب اعضای کمیته طبقه‌بندی مشاغل و شاخص‌ها و نحوه امتیاز بندی برابر دستورالعملی خواهد بود که از سوی وزارتخانه ابلاغ خواهد شد.

ماده ۴۵- دوره خدمت در پست‌های مدیریتی انستیتو چهار ساله می‌باشد و تمدید آن بلامانع است. ارزیابی عملکرد مدیران، تغییر پست افراد قبل از مدت مذکور و ... بر اساس دستورالعملی می‌باشد که از سوی هیأت امناء ابلاغ خواهد شد.

ماده ۴۶- انستیتو هیچگونه تعهدی نسبت به پذیرش مدارک مقاطع تحصیلی دانشگاهی ارائه شده غیر مرتبط با رشته شغلی کارمند نخواهد داشت و پذیرش مدارک مرتبط نیز منوط به طرح در کمیته طبقه بندی مشاغل و تأیید کمیته است.

فصل هفتم: توانمندسازی کارمندان

ماده ۴۷- توانمندسازی عبارت است از شناسایی و توسعه قابلیت‌های کارمندان از طریق ارتقای دانش، اصلاح نگرش و بهبود مهارت‌های آنان به نحوی که باعث افزایش کارایی و اثربخشی و در نهایت تسهیل در دستیابی به اهداف سازمانی گردد.

ماده ۴۸- انستیتو موظف است به منظور توانمندسازی کارمندان، نظام آموزش آنان را بر اساس دستورالعملی که از سوی هیأت امناء ابلاغ می‌گردد، به گونه‌ای طراحی نماید که همراه با متناسب ساختن دانش، مهارت و نگرش کارمندان با شغل مورد نظر، انگیزه‌های لازم را برای مشارکت مستمر آنان در فرایند آموزش تأمین نماید و رابطه‌ای بین ارتقاء و انتصاب کارمندان و مدیران با نظام آموزش برقرار گردد. طراحی دوره‌ها به دو روش زیر مقدور است:

الف- طراحی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت به صورت پودمانی و ترمی واحدی در طول دهه‌های خدمتی کارمندان با هدف ارتقاء مدرک تحصیلی خود

ب- طراحی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کوتاه مدت، با هدف ارتقاء توانمندی‌های عمومی و اختصاصی کارمند

تبصره ۱- انستیتو می‌تواند در قالب برنامه‌های توانمندسازی کارمندان خود، تمام مراحل نیازسنجی، برنامه‌ریزی، طراحی، اجراء، ارزشیابی و سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی و سایر فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی مربوط به آموزش کارمندان را راساً یا از طریق مؤسسات و مراکز آموزشی و پژوهشی دولتی و غیردولتی که صلاحیت فنی و تخصصی آنها مورد تأیید مراجع ذیربط باشد، انجام دهد.

تبصره ۲- به دلیل استقلال انستیتو کلیه موضوعات مرتبط با آموزش ضمن خدمت پرسنل از قبیل تهیه، تنظیم و اجرای تقویم آموزشی و موارد مرتبط با آن صرفاً با مجوز کمیته راهبردی آموزش انستیتو در راستای سیاستهای خدمات وزارت بهداشت صورت پذیرد.^۱

ماده ۴۹- اعطای مأموریت آموزشی برای انجام تحصیلات تکمیلی دانشگاهی (فوق لیسانس و بالاتر) مستلزم آن است که انستیتو نیازهای نیروی انسانی خود را برحسب نوع و تعداد رشته و مقطع تحصیلی مورد نیاز استخراج و با رعایت اولویت‌ها در قالب سهمیه سالیانه تعیین و به تصویب هیأت ریسه انستیتو برساند و صرفاً بر این اساس نسبت به اعطای مأموریت آموزشی به کارمندان اقدام نماید.

تبصره ۱- تمامی کارمندان پیمانی، رسمی آزمایشی و رسمی قطعی مجاز خواهند بود برابر دستورالعملی که از سوی هیأت امناء تصویب می‌شود، از مأموریت آموزشی استفاده نمایند.

تبصره ۲- ایثارگران در استفاده از مأموریت آموزشی، تابع قوانین و مقررات مربوط خواهند بود.

ماده ۵۰- انستیتو مکلف است ۱٪ از بودجه جاری سالانه خود را صرف آموزش کارمندان (رسمی، پیمانی و قراردادی) نماید.

ماده ۵۱- پرداخت تمام یا بخشی از هزینه‌های مربوط به دوره‌های آموزشی کوتاه مدت کارمندان متناسب با رشته‌های شغلی آنان از اعتبارات مربوط به آموزش و با تصویب کمیته راهبردی آموزش انستیتو و تأیید هیأت ریسه قابل پرداخت است.

^۱ به استناد صورتجلسه مورخ ۹۳/۳/۳۱ هیأت امناء اصلاح گردید.

فصل هشتم : حقوق و مزایا

ماده ۵۲- نظام پرداخت کارمندان انستیتو بر اساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگی‌های مذکور در مواد آتی خواهد بود. امتیاز حاصل از نتایج ارزشیابی عوامل مذکور در این فصل ضرب در ضریب ریالی سالیانه، مبنای تعیین حقوق و مزایای کارمندان قرار می‌گیرد.

تبصره- ضریب ریالی مذکور در این ماده برای هر سال معادل ضریب ریالی اعلام شده از سوی دولت بوده که توسط وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی اعلام می‌گردد، قابل اعمال می‌باشد.

ماده ۵۳- مشاغل مشمول این آیین‌نامه به پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارتخانه بر اساس عواملی نظیر اهمیت، پیچیدگی وظایف و مسؤولیت‌ها، سطح تخصص و مهارت‌های مورد نیاز به یکی از طبقات جدول یا جداول **حق شغل** اختصاص یافته و به تصویب هیأت امنای خواهد رسید. امتیاز جدول یا جداول ارزشیابی مشاغل، حداقل (۲۴۰۰) و حداکثر آن (۷۰۰۰) برابر دستورالعمل تعیین حق شغل و شاغل... می‌باشد.

تبصره ۱- افزایش امتیازات جدول یا جداول موضوع این ماده و تبصره‌های آن و ماده ۵۴ (حق شاغل) به منظور تعدیل حقوق ثابت کارمندان و با اعمال کاهش یا حذف مبلغ تفاوت تطبیق در احکام کارگزینی کارمندان تابع دستورالعملی خواهد بود که با پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت متبوع و به تصویب هیأت امنای می‌رسد. بدیهی است با اعمال این تبصره درج تفاوت تطبیق باقیمانده مانع از افزایش ضریب سالانه حقوق کارمندان نخواهد شد.

تبصره ۲- تطبیق حقوق و مزایای افراد جدیدالاستخدام بر اساس دستورالعملی خواهد بود که به تصویب هیأت امنای انستیتو می‌رسد.

تبصره ۳- هر کدام از مشاغل متناسب با ویژگی‌ها، حداکثر در پنج رتبه: مقدماتی، پایه، ارشد، خبره و عالی طبقه‌بندی می‌گردد و هر کدام از رتبه‌ها به یکی از طبقات جدول یا جداول موضوع این ماده اختصاص می‌یابد. شاغلین مربوط در بدو استخدام در رتبه مقدماتی و اولین طبقه شغلی مربوط قرار می‌گیرند و در طول دوره خدمت در قالب دستورالعمل تهیه شده از سوی معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارتخانه بر اساس عواملی نظیر ابتکار و خلاقیت، میزان افزایش مهارت‌ها، انجام خدمات برجسته، طی دوره‌های آموزشی، میزان جلب رضایت ارباب رجوع و ... متناسب با ویژگی‌های مشاغل، ارزیابی و حسب امتیازات کسب شده و طی حداقل مدت سنوات خدمت مورد نیاز به رتبه‌های پایه، ارشد، خبره و عالی ارتقاء می‌یابند. افرادی که طبق ضوابط مصوب به عنوان نخبه تعیین می‌شوند و افرادی که علاوه بر شرایط عمومی در بدو استخدام از تجربه و مهارت لازم برخوردار هستند طبق دستورالعمل مربوط از طی نمودن برخی از رتبه‌ها معاف و در یکی از رتبه‌های بالاتر قرار می‌گیرند.

تبصره ۴- رتبه‌های خبره و عالی فقط به مشاغل کارشناسی و بالاتر اختصاص می‌یابد.

تبصره ۵- امتیاز طبقه مشاغل بهداشتی و درمانی در جدول یا جداول حق شغل با ضریب ۱/۱ محاسبه می‌گردد.

ماده ۵۴- شاغلین مشمول این آیین‌نامه براساس عواملی نظیر تحصیلات، دوره‌های آموزشی و مهارت (علاوه بر حداقل شرایط مذکور در اولین طبقه شغل مربوط)، سنوات خدمت و تجربه از امتیاز **حق شاغل** که حداقل (۱۳۰۰) و حداکثر (۵۷۰۰) امتیاز می‌باشد برابر دستورالعمل تعیین حق شغل، شاغل... بهره‌مند می‌گردند.

تبصره- هنرمندان و افرادی که در حوزه‌های علمیه تحصیل نموده‌اند بر اساس دستورالعملی که از سوی وزارتخانه ابلاغ می‌شود با مقاطع تحصیلی رسمی هم‌تراز می‌گردند.

ماده ۵۵- به منظور اجرای کامل نظام پرداخت مبتنی بر ارزشیابی مشاغل، انستیتو مجاز است ارزشیابی هر یک از مشاغل را با رعایت ماده ۵۳ این آیین‌نامه و تبصره‌های ذیل ماده مذکور و اختصاص آن به یکی از طبقات جداول حق شغل و تعیین عوامل مربوط به شاغل براساس ضوابطی که از سوی معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارتخانه ابلاغ می‌گردد، تدوین و به تصویب هیات امناء برسد.

ماده ۵۶- عناوین مدیریت و سرپرستی، متناسب با پیچیدگی وظایف و مسؤولیت‌ها، حیطة سرپرستی و نظارت و حساسیت‌های شغلی و سایر عوامل مربوط در یکی از طبقات جدول **فوق‌العاده مدیریت** طبق دستورالعمل تعیین حق شغل، حق شاغل... که حداقل امتیاز آن (۵۱۰) و حداکثر آن (۲۷۰۰) است، قرار می‌گیرند.

تبصره - مدیرانی که حداقل ۲ سال در پست‌های مدیریتی انجام وظیفه نموده یا بنمایند، در صورتی که به سمت پایین‌تری منصوب شوند و فوق‌العاده مدیریت آنان در مسؤولیت جدید از ۸۰ درصد فوق‌العاده مدیریت در پست قبلی کمتر باشد، به میزان مابه‌التفاوت تا سقف درصد مذکور به عنوان «تفاوت فوق‌العاده مدیریت» دریافت خواهد نمود. این تفاوت با ارتقاءهای بعدی مستهلک می‌گردد و این مابه‌التفاوت در محاسبه حقوق بازنشستگی و وظیفه نیز ملاک عمل خواهد بود.

ماده ۵۷- علاوه بر پرداخت‌های موضوع مواد ۵۴، ۵۳ و ۵۶ (حق شغل، حق شاغل و فوق‌العاده مدیریت) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد؛ فوق‌العاده‌هایی به شرح زیر به کارمندان قابل پرداخت می‌باشد:

۱- فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا: برای مشاغل تخصصی که شاغلین آنها دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشند حداکثر تا میزان ۲۵٪ امتیاز حقوق ثابت و برای سایر مشاغل حداکثر تا ۲۰٪ حقوق ثابت هر کدام از کارمندان واجد شرایط پرداخت خواهد شد. فهرست این مناطق که در هر دوره برنامه ۵ ساله به تصویب هیأت وزیران می‌رسد ملاک عمل خواهد بود، میزان و نحوه برقراری فوق‌العاده‌های مذکور برابر دستورالعمل تعیین حق شغل، حق شاغل... است.

۲- فوق‌العاده ایثارگری: متناسب با درصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه در جبهه و مدت اسارت تا (۱۵۵۰) امتیاز بهره‌مند می‌گردند. جدول تخصیص امتیازات مربوط برابر دستورالعمل تعیین حق شغل، حق شاغل... می‌باشد.

تبصره ۱- هرگونه تغییر در امتیاز ایثارگران یا تعاریف شمولیت ایثارگری مانند فرزندان شهداء و فرزندان جانبازان ۷۰٪ به بالا تابع قانون مربوط می‌باشد.

تبصره ۲- کارمندانی که در زمان جنگ در مناطق جنگ زده مشغول خدمت اداری بوده‌اند به ازاء هر سال خدمت در زمان جنگ (۱۳۰) امتیاز در نظر گرفته می‌شود. ملاک تشخیص مناطق جنگ زده مصوبات عمومی دولت خواهد بود.

تبصره ۳- به دارندگان نشان‌های دولتی تا (۸۰۰) امتیاز تعلق می‌گیرد.

۳- فوق‌العاده سختی شرایط محیط کار: فقط به کارمندانی که در شرایط غیر متعارف محیط کار مجبور به انجام وظیفه می‌باشند حداکثر تا (۱۵۰۰) امتیاز و در بیمارستان‌های روانی و بخش‌های روانی و بیمارستان‌های سوختگی حداکثر تا (۳۰۰۰) امتیاز می‌باشد. ضمناً دستورالعمل مربوط به تشخیص محیط‌های غیر متعارف و تعیین امتیاز یا درصد فوق‌العاده سختی کار هریک از مشاغل با پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارتخانه به تصویب هیأت امنای می‌رسد. تا تدوین دستورالعمل مربوط توسط و تصویب آن توسط برقراری فوق‌العاده سختی کار بر اساس مصوبات قبلی همچنان قابل اجرا می‌باشد.

۴- فوق‌العاده حق اشعه: فقط به کارمندانی (رسمی، پیمانی و قراردادی) که در شرایط محیط کار با اشعه در ارتباط هستند، بنا به تشخیص کمیته تخصصی انستیتو و دستورالعملی که از سوی وزارتخانه ابلاغ می‌شود، حداکثر تا (۳۰۰۰) امتیاز تعلق می‌گیرد. تا تدوین و تصویب دستورالعمل مربوط، برقراری فوق‌العاده حق اشعه بر اساس مصوبات قبلی همچنان قابل اجرا می‌باشد.

تبصره ۱- کارمندانی که قبل از اجرای این آیین‌نامه، مبلغی به عنوان فوق‌العاده حق اشعه دریافت می‌کردند، چنانچه با اجرای این آیین‌نامه مبلغ حق اشعه آنان کاهش یابد، مبلغ قبلی همچنان ملاک پرداخت خواهد بود.

تبصره ۲- آن دسته از کارمندانی که در مرحله تطبیق با قانون مدیریت خدمات کشوری از فوق‌العاده کار با اشعه برخوردار بوده‌اند و این مبلغ در احکام آنان در قالب تفاوت تطبیق لحاظ گردیده است از مبلغ تفاوت تطبیق کسر و به عنوان فوق‌العاده اشعه در کنار فوق‌العاده سختی کار محاسبه و تا هنگامی که به کار با اشعه اشتغال داشته باشند پرداخت می‌شود.

۵- کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد: به کارمندان مرد شاغل، بازنشسته و از کار افتاده مشمول این قانون که دارای همسر می‌باشند معادل ۸۱۰ امتیاز بابت کمک هزینه عائله‌مندی و به ازاء هر فرزند معادل ۲۱۰ امتیاز به عنوان کمک هزینه اولاد قابل پرداخت می‌باشد.

تبصره ۱- حداکثر سن برای اولاد ذکور که از مزایای این بند استفاده می‌کنند تا ۲۰ سال و به شرط ادامه تحصیل و غیرشاغل بودن فرزند تا ۲۵ سال تمام.

تبصره ۲- اولاد انثا مادام که شوهر یا شغل نداشته باشند بدون رعایت سقف سنی.

تبصره ۳- کارمندان زن شاغل، بازنشسته، از کار افتاده و وظیفه‌بگیر مشمول این آیین‌نامه که دارای همسر نبوده (مجرد، همسر فوت کرده یا مطلقه باشد) و یا همسر آنان معلول و یا از کار افتاده کلی باشد، از مزایای کمک هزینه

عائله‌مندی این بند بهره‌مند می‌شوند. در صورتی که این کارمندان به تنهایی متکفل مخارج فرزندان خود باشند، بر اساس رأی مراجع ذی‌صلاح، از مزایای کمک هزینه اولاد بهره‌مند می‌شوند.^۲

تبصره ۴- فرزندان معلول و از کار افتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی‌ربط مشمول محدودیت سقف سنی مزبور نمی‌باشند.

تبصره ۵- چند قلو زایی مشمول کمک هزینه اولاد می‌گردد.

۶- فوق‌العاده شغل: برای مشاغل تخصصی، متناسب با سطح تخصص و مهارت‌ها، پیچیدگی وظایف و مسؤولیت‌ها و شرایط بازار کار برای مشاغل تا سطح کاردانی حداکثر (۷۰۰) امتیاز و برای مشاغل همسطح کارشناسی حداکثر (۱۵۰۰) امتیاز و برای مشاغل بالاتر حداکثر (۲۰۰۰) امتیاز تعیین می‌گردد. برقراری این فوق‌العاده منوط به تدوین دستورالعملی است که از سوی معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارتخانه تهیه و به تصویب هیأت امناء می‌رسد.

۷- فوق‌العاده کارایی و عملکرد: دستورالعمل مربوط به این فوق‌العاده از سوی هیأت رئیسه انستیتو تهیه و پس از تصویب هیأت امناء اجرا می‌شود.

۸- فوق‌العاده نوبت کاری: به متصدیان مشاغلی پرداخت می‌گردد که در نوبت‌های غیر متعارف ساعت اداری به صورت تمام وقت، مستمر و گردش ملزم به انجام وظیفه می‌باشند. این فوق‌العاده در قالب جدول امتیازات مندرج در دستورالعمل تعیین حق شغل، حق شاغل... به کارمندان مشمول قابل پرداخت می‌باشد.

۹- انستیتو مجاز است به منظور جبران هزینه سفر و مأموریت روزانه داخل و خارج از کشور، جابجائی محل خدمت، کسر صندوق و تضمین، مبالغی را برابر آیین‌نامه و دستورالعمل مربوط که از سوی هیأت امناء ابلاغ می‌شود، پرداخت نماید.

تبصره- تا تصویب و ابلاغ دستورالعمل از سوی هیأت امناء، ضوابط مربوط در حوزه کارمندان دولت ملاک عمل خواهد بود.

۱۰- در صورتی که بنا به درخواست انستیتو، کارمندان موظف به انجام خدماتی خارج از وقت اداری گردند، پرداخت مبالغی تحت عنوان اضافه‌کار (حداکثر تا سقف ۱۷۵ ساعت در ماه) بلامانع است.

تبصره- نرخ یک ساعت فوق‌العاده اضافه‌کاری کارمندان انستیتو به شرح ذیل محاسبه می‌شود.

$$\text{مبلغ (حق شغل + حق شاغل + فوق‌العاده مدیریت)} \\ = \text{مبلغ یک ساعت فوق‌العاده اضافه‌کاری}$$

۱۷۶

^۲ به استناد صورتجلسه مورخ ۹۴/۱۰/۱۶ هیأت امناء اصلاح گردید.

۱۱- دستورالعمل حق‌التحقیق، حق‌التدریس، حق‌الترجمه و حق‌التألیف از سوی هیأت امناء به انستیتو ابلاغ و قابل اجرا خواهد بود. تا ابلاغ دستورالعمل مذکور مصوبات قبلی قابل اجرا می‌باشد.

۱۲- **فوق‌العاده ویژه:** در موارد خاص انستیتو مجاز است با توجه به عواملی از قبیل مهارت، مسؤولیت، ریسک‌پذیری، تأثیر اقتصادی فعالیت‌ها در درآمد انستیتو، مخاطرات شغل، موقعیت شغل در بازار کار داخلی و بین‌المللی، میزان ارباب رجوع و حساسیت کار، برای حداکثر ۲۵٪ از مشاغل انستیتو حداکثر تا ۵۰٪ سقف امتیاز حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر مندرج در این آیین‌نامه فوق‌العاده ویژه برقرار نماید. مشاغل مورد نظر و میزان فوق‌العاده مذکور، حسب دستورالعمل هیأت امناء تعیین می‌شود.

۱۳- **فوق‌العاده حق محرومیت از مطب:** انستیتو مجاز است به دارندگان مدرک دکتری در رشته‌های گروه پزشکی (پزشکی، دندانپزشکی، دامپزشکی، داروسازی، علوم آزمایشگاهی) که تمام وقت برابر مقررات در واحدهای مختلف انستیتو شاغل می‌باشند مشروط به اینکه در مراکز تشخیصی، آموزشی، درمانی، مطب، داروخانه، آزمایشگاه، بیمارستان، درمانگاه و سایر واحدهای بخش خصوصی و خیریه و... به فعالیت انتفاعی تخصصی اشتغال نداشته باشند، فوق‌العاده محرومیت از مطب پرداخت نماید. تا تدوین دستورالعمل مربوط توسط هیأت امناء، مبلغ فوق‌العاده محرومیت از مطب، برابر ضوابط قبلی همچنان قابل پرداخت می‌باشد.

۱۴- انستیتو مجاز است پس از تصویب هیأت امناء، فوق‌العاده خاصی را تحت عنوان «**فوق‌العاده خاص هیأت امناء**» حسب مورد بر اساس عواملی نظیر مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، شغل، مناطق کمتر توسعه یافته و ... به کارمندان انستیتو پرداخت نماید. این فوق‌العاده بر مبنای مجموع ریالی حق شغل، فوق‌العاده مدیریت و حق شاغل در عدد ثابتی که از سوی هیأت امناء اعلام می‌شود، ضرب می‌گردد.

(حق شغل + فوق‌العاده مدیریت + حق شاغل) × K = فوق‌العاده خاص هیأت امناء

۱۵- به انستیتو اجازه داده می‌شود حسب تصویب هیأت امناء نسبت به برقراری فوق‌العاده جذب تا سقف ۳۵٪ حقوق و مزایای مستمر کارمندان (رسمی، پیمانی، مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان، کارگری و قراردادی) اقدام نماید. این فوالعاده مشمول کسور بازنشستگی است.

۱۶- برقراری و پرداخت حق فنی به برخی از شاغلین (رسمی، پیمانی و قراردادی) مشاغل خاص بر اساس دستورالعملی خواهد بود که از سوی معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت متبوع پیشنهاد و به تصویب هیأت امناء می‌رسد. تا تصویب دستورالعمل مذکور حق فنی مصوب قبلی به قوت خود باقی است.

۱۷- پرداخت حق شیفت به کارمندان رسمی، پیمانی و قراردادی که به صورت شیفت مشغول انجام وظیفه می‌باشند بر اساس دستورالعملی خواهد بود که به تصویب هیأت امناء خواهد رسید.

۱۸- انستیتو مجاز است مبلغی را تحت عنوان **فوق‌العاده مسوولیت** از محل درآمد اختصاصی به مدیران و سرپرستان غیر هیأت علمی سطوح مختلف مدیریتی پرداخت نماید. مبلغ این فوق‌العاده برابر سطوح تعیین شده مدیریتی در جدول فوق‌العاده مدیریت اعضای هیأت علمی است که از سوی هیأت امنای انستیتو تصویب می‌گردد.

تبصره ۱- میزان ریالی یا ضریب افزایش فوق العاده مذکور، هر ساله توسط هیأت امناء تعیین و به تصویب می رسد.

تبصره ۲- آن دسته از مشاغل و مسوولیت هایی که در جداول موضوع این بند، عناوین شغلی آنان ذکر نشده است، هیأت رئیسه انستیتو می تواند حسب مورد و برابر درجه اهمیت آن با یکی از ردیف های جدول فوق همتراز و نسبت به برقراری فوق العاده مسوولیت اقدام نماید.

ماده ۵۸- فوق العاده های ایثارگری، نشان های دولتی، خدمت اداری در مناطق جنگ زده، سختی شرایط محیط کار، فوق العاده جذب، فوق العاده شغل، فوق العاده اشعه و فوق العاده ویژه به عنوان **"فوق العاده مستمر"** تلقی می گردد.^۳

ماده ۵۹- شرایط تصدی مشاغل عمومی و اختصاصی انستیتو به تناسب وظایف پست های قابل تخصیص به هر شغل، از لحاظ معلومات، تحصیلات، تجربه، مهارت و دوره های آموزشی مورد نیاز و عوامل موثر دیگر با ابلاغ معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارتخانه تعیین می گردد و در انتصاب افراد به مشاغل مذکور، رعایت شرایط مصوب الزامی می باشد.

ماده ۶۰- انستیتو مجاز است با کارمندانی که به سمت های مقامات سیاسی مندرج در قانون مدیریت خدمات کشوری منصوب می گردند در زمان انتصاب به سمت های مقامات و اشتغال مجدد در انستیتو با آنان برابر مفاد قانون مذکور و اصلاحات بعدی آن رفتار نماید.

ماده ۶۱- میزان عیدی پایان سال کارمندان انستیتو حداقل برابر مصوبات عمومی دولت که از سوی وزارتخانه اعلام می گردد، خواهد بود.

ماده ۶۲- حداقل حقوق ثابت و مزایای مستمر کارمندان انستیتو در هر سال از سوی وزارتخانه اعلام خواهد شد.

ماده ۶۳- کل مبالغ پرداختی به مشمولین این آیین نامه اعم از مستمر، غیر مستمر، پاداش و هزینه ها، باید در فیش حقوقی کارمندان درج گردد.

تبصره - میزان و نحوه پرداخت های مزایای غیر مستمر و امور رفاهی، ورزشی و تفریحی کارمندان به تصویب هیات امناء خواهد رسید.^۴

ماده ۶۴- حقوق و مزایای مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان برابر مفاد این فصل تعیین و برقرار می گردد. این افراد در مدت انجام تعهدات قانونی مشمول صندوق تأمین اجتماعی می باشند.

ماده ۶۵- دستورالعمل نظام پرداخت حقوق و مزایای کارمندان قراردادی پس از تصویب هیات امناء ابلاغ خواهد شد. تا ابلاغ دستورالعمل مورد نظر بر اساس مصوبات قبلی هیأت امناء در انستیتو با کارمندان قراردادی رفتار خواهد شد.

^۳ به استناد صورتجلسه مورخ ۹۲/۱۰/۲۸ هیأت امناء اصلاح گردید.

^۴ به استناد صورتجلسه مورخ ۹۵/۵/۳۰ هیأت امناء دستورالعمل رفاهی به تصویب رسید.

ماده ۶۶- حقوق و مزایای اتباع بیگانه برابر مواد این فصل تعیین و برقرار می‌گردد.

ماده ۶۷- حقوق و مزایای بازنشستگی که برابر ماده ۹۳ این آیین‌نامه برای مدت مشخص به کار گرفته می‌شوند برابر مفاد ماده ۹۳ این آیین‌نامه تعیین و پرداخت می‌گردد. ملاک محاسبه حقوق و مزایای این افراد، مطابق با آخرین مدرک تحصیلی، کل سنوات خدمتی فرد که ملاک بازنشستگی قرار گرفته و نوع شغلی که در حال حاضر به فرد واگذار شده است، می‌باشد.

ماده ۶۸- بابت شرکت کارمندان و سایر افراد در جلسات مورد نیاز انستیتو (که جزو وظایف اصلی کارمند نمی‌باشد) برای هر جلسه مبلغی به عنوان حق جلسه قابل پرداخت است. دستورالعمل مورد نیاز توسط هیأت رئیسه انستیتو تصویب می‌شود.

ماده ۶۹- به منظور تشویق و ترغیب کارمندان انستیتو در زمینه‌های فرهنگی و اجرایی و همکاری و مشارکت در خصوص برگزاری مراسم، اجرای همایش‌ها، آزمون‌ها و موارد مشابه آن، مبلغی به عنوان حق الزحمه به آنان پرداخت خواهد شد. دستورالعمل مورد نیاز از طریق هیأت رئیسه تصویب و ابلاغ می‌شود.

ماده ۷۰- احکام کارگزینی صادره ناشی از قانون استخدام کشوری، قانون مدیریت خدمات کشوری، بخشنامه‌ها، دستورالعمل‌ها و مصوبات قبلی مورد تأیید می‌باشد، بدیهی است احکام معوقه و استحقاقی کارمندان قبل از تاریخ اجرای این فصل تابع قوانین و دستورالعمل‌های قبلی خواهد بود.

فصل نهم: نظارت و ارزیابی عملکرد

ماده ۷۱- انستیتو موظف است عملکرد سالیانه مدیران و کارمندان را برابر دستورالعمل ابلاغی از سوی معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت متبوع ارزیابی نموده و نتایج آن را در پرونده پرسنلی و نرم‌افزار کارگزینی ثبت و به ذی‌نفعان منعکس نماید.

تبصره ۱- نتایج ارزیابی سالیانه مدیران و کارمندان برابر مفاد این آیین‌نامه، در وضعیت استخدامی و مزایای دریافتی آنان تأثیرگذار خواهد بود.

تبصره ۲- انستیتو مجاز است به منظور ایجاد انگیزش در بین کارمندان و مدیران که حسب وظیفه محوله در پیشبرد برنامه‌های عملیاتی سالیانه واحدهای تابعه مشارکت فعال دارند، برابر مفاد دستورالعملی که از سوی هیأت رئیسه تدوین و ابلاغ می‌گردد، نسبت به انتخاب واحد نمونه از بین واحدهای همتراز اقدام و به مدیران و کارمندان این واحدها (حداکثر ۴٪ جمعیت کارمندان واحد نمونه) پاداش پرداخت نماید.

فصل دهم: حقوق و تکالیف کارمندان

ماده ۷۲- کارمندان رسمی و پیمانی انستیتو سالی سی روز 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- کارمندان می‌توانند به هر میزان از ذخیره مرخصی استحقاقی خود پس از موافقت مسوول مربوطه استفاده نمایند.

تبصره ۲- بازخرید مرخصی استحقاقی ذخیره شده با درخواست کارمند در طول هر دوره ده ساله خدمتی، فقط برای یکبار در هر دوره و در صورت وجود اعتبار و پس از تصویب در هیأت رئیسه انستیتو بلامانع می‌باشد. انستیتو موظف است مرخصی بازخرید شده را از مجموع ذخیره مرخصی استحقاقی کارمندان کسر نماید.^۵

ماده ۷۳- به منظور تحکیم و تکریم نهاد خانواده، کارمندان انستیتو در موارد ذیل حق برخورداری از هفت روز مرخصی اضطراری علاوه بر سقف مرخصی استحقاقی سالانه را دارند. مرخصی مذکور قابل ذخیره یا بازخرید نمی‌باشد.

(الف) ازدواج دائم کارمند

(ب) فوت بستگان درجه یک شامل: پدر، مادر، همسر، فرزند، برادر و خواهر

(ج) ازدواج فرزند کارمند

ماده ۷۴- کارمندان اعم از قراردادی، پیمانی، رسمی آزمایشی و رسمی قطعی که به حج تمتع مشرف می‌شوند مجاز خواهند بود فقط یکبار از یک‌ماه مرخصی تشویقی استفاده نمایند که جزء مرخصی استحقاقی منظور نخواهد شد.

ماده ۷۵- کارمندان انستیتو می‌توانند از مرخصی کمتر از یک روز که جزئی از مرخصی استحقاقی می‌باشد استفاده نمایند. حداقل مرخصی ساعتی یک ساعت و حداکثر مرخصی ساعتی به میزان نصف ساعت کاری روزانه می‌باشد. بدیهی است در صورت استفاده بیش از مدت ذکر شده یک روز مرخصی استحقاقی محاسبه می‌گردد.

ماده ۷۶- تعطیلات رسمی بین مرخصی‌های استحقاقی جزء مرخصی محسوب نمی‌گردد.

ماده ۷۷- کارمندان رسمی، رسمی آزمایشی و پیمانی می‌توانند در طول مدت خدمت خود با موافقت انستیتو حداکثر سه سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند و در صورتی که کسب مرخصی برای ادامه تحصیلات عالی در رشته مربوط به شغل کارمندان باشد تا مدت دو سال دیگر قابل افزایش خواهد بود. احتساب مدت مرخصی بدون حقوق کارمندان که بابت ادامه تحصیل اعطاء می‌گردد، از لحاظ بازنشستگی با پرداخت کسور مربوط توسط کارمندان موسسه (اعم از سهم مستخدم و کارفرما) طبق دستورالعملی خواهد بود که توسط هیأت امناء ابلاغ می‌گردد.

^۵ به استناد صورتجلسه مورخ ۹۳/۳/۳۱ هیأت امناء اصلاح گردید.

تبصره ۱- مدت مرخصی بدون حقوق و مأموریت آموزشی مورد استفاده کارمندان رسمی آزمایشی به عنوان دوره مورد نیاز خدمت آزمایشی مندرج در ماده ۳۸ این آیین‌نامه محسوب نمی‌شود.

تبصره ۲- کارمندان انستیتو که همسر ایشان جهت مأموریت یا ادامه تحصیل اعزام می‌شوند، می‌توانند حداکثر به مدت ۶ سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند.

ماده ۷۸- کارمندان انستیتو در صورت ابتلاء به بیماری که مانع از انجام خدمت شود تا سه روز با گواهی پزشک معالج و تأیید پزشک معتمد انستیتو و مازاد بر سه روز تا سقف چهار ماه با تأیید شورای پزشکی، می‌توانند از مرخصی استعلاجی استفاده نمایند.

تبصره ۵- در صورت نیاز به استفاده بیش از چهار ماه، تأیید مجدد شورای پزشکی الزامی است.

ماده ۷۹- حداکثر مدت استفاده از مرخصی استعلاجی در طول یک سال تقویمی چهار ماه خواهد بود. بیماری‌های صعب‌العلاج به تشخیص شورای پزشکی انستیتو از محدودیت زمانی مذکور مستثنی می‌باشد.

ماده ۸۰- حقوق و مزایای کارمند در ایام مرخصی صعب‌العلاج تا بهبودی کامل یا از کارافتادگی کلی حداکثر به مدت یک سال به میزان حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر که حسب مورد به کارمند داده شده است، قابل پرداخت می‌باشد. برای مدت مازاد بر یکسال، فقط حقوق ثابت مشتمل بر حق شغل، فوق‌العاده مدیریت، حق شاغل و تفاوت تطبیق قابل پرداخت خواهد بود.

ماده ۸۱- به بانوان باردار برای هر بار وضع حمل، نه ماه مرخصی زایمان با استفاده از حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط تعلق می‌گیرد که در هر صورت از نه ماه بیشتر نخواهد بود.^۶

تبصره ۱- مدت مرخصی زایمان برای زایمان‌های دو قلو، نه ماه و برای زایمان‌های سه قلو و بالاتر، یک سال تعیین می‌گردد. بخشی از مرخصی استعلاجی زایمان قبل از زایمان با گواهی پزشک مربوطه و تأیید پزشک معتمد انستیتو قابل استفاده می‌باشد.

تبصره ۲- مدت مرخصی استعلاجی بانوانی که در طول دوران بارداری با تأیید پزشک معالج از مرخصی استعلاجی استفاده می‌کنند، از سقف مرخصی زایمان آنها کسر نخواهد شد.

تبصره ۳- به کارمندان مرد که همسر ایشان وضع حمل می‌نمایند، مدت پانزده روز مرخصی اضطراری مراقبت از همسر تعلق می‌گیرد. این مرخصی قابل بازخريد و ذخیره نمی‌باشد.

تبصره ۴- مرخصی زایمان در خصوص مادرانی که فرزند ایشان مرده به دنیا می‌آید دو ماه خواهد بود.

^۶ در اجرای نامه شماره ۷۷۹۱۱ مورخ ۹۲/۴/۱۱ رئیس‌جمهور اصلاح گردید.

تبصره ۵- به کارمندان زن پس از اتمام مرخصی زایمان تا سن ۲۴ ماهگی فرزند روزانه یک‌ساعت مرخصی شیردهی تعلق می‌گیرد

ماده ۸۲- مشمولین صندوق تأمین اجتماعی از نظر استفاده از مرخصی استعلاجی تابع مقررات قانون تأمین اجتماعی می‌باشند و انستیتو مجاز به پرداخت حقوق و مزایای آنان در ایام مرخصی استعلاجی نمی‌باشد.

ماده ۸۳- نحوه استفاده از مرخصی‌های استحقاقی، استعلاجی، بدون حقوق و مراقبت و شیردهی به موجب دستورالعملی خواهد بود که از سوی هیأت امناء به تصویب می‌رسد.

ماده ۸۴- انستیتو مجاز است در چارچوب دستورالعملی که از سوی هیأت امناء ابلاغ می‌شود، کارمندان و افراد تحت تکفل آنان را علاوه بر استفاده از بیمه پایه سلامت (در صورت درخواست کارمند) با مشارکت آنان به صورت هماهنگ و یکنواخت تحت پوشش بیمه‌های تکمیلی و بیمه عمر (بیمه عمر فقط مشمول کارمند می‌شود) قرار دهد.

ماده ۸۵- انستیتو موظف است شرایط بهداشتی، ایمنی و رفاهی محیط کار را تأمین و لباس کار مناسب برای کارمندان خود در قالب دستورالعمل مصوب هیأت رئیسه انستیتو تهیه نماید.

ماده ۸۶- ساعات کار کارمندان انستیتو چهل و چهار ساعت در هفته می‌باشد. تنظیم ساعت کار یا شیفت‌های موظف کارمندان به عهده انستیتو می‌باشد.

تبصره ۱- تمامی کارمندان انستیتو موظفند در ساعات تعیین شده به انجام وظایف مربوط بپردازند و در صورتی که در مواقع ضروری، خارج از وقت اداری مقرر و یا ایام تعطیل به خدمات آنان نیاز باشد بر اساس اعلام نیاز انستیتو مکلف به انجام وظایف محوله در محل کار یا خارج از محل کار حسب مورد در قبال دریافت اضافه کاری یا حق الزحمه برابر مقررات مربوط خواهد بود. دستورالعمل این تبصره توسط هیأت امناء ابلاغ می‌شود.

تبصره ۲- کارمندان می‌توانند ساعت کار خود را با موافقت انستیتو حداکثر به مدت سه سال از $\frac{1}{4}$ (برای کارمندان زن و مرد) یا $\frac{1}{2}$ (صرفاً برای کارمندان زن بر اساس قانون نیمه وقت بانوان) تقلیل دهند. میزان حقوق و مزایا، نحوه محاسبه سوابق خدمت و سایر امتیازات این قبیل کارمندان متناسب با ساعات کار آنان تعیین می‌گردد. لیکن کسور بازنشستگی این قبیل کارمندان در طول مدت خدمت پاره وقت بر اساس حقوق و فوق‌العاده‌های کامل کسر خواهد شد و این‌گونه سوابق در محاسبه سنوات خدمت لازم برای بازنشستگی تمام وقت محسوب می‌گردد. دستورالعمل این تبصره توسط هیأت امناء ابلاغ می‌شود.

تبصره ۳- کارمندان می‌توانند با تأیید مقام مافوق و با رعایت سقف ۴۴ ساعت در هفته به صورت شناور انجام وظیفه نمایند.

ماده ۸۷- کارمندان انستیتو در انجام وظایف و مسؤولیت‌های قانونی در برابر شاکیان، مورد حمایت قضائی می‌باشند و انستیتو مکلف است به تقاضای کارمندان برای دفاع از انجام وظایف آنها با استفاده از کارشناسان حقوقی خود یا گرفتن وکیل از کارمندان حمایت قضائی نمایند.

ماده ۸۸- کارمندان انستیتو در مورد استفاده از تسهیلات و امتیازات و انتصاب به مشاغل سازمانی در صورت داشتن شرایط لازم از حقوق یکسان برخوردار بوده و انستیتو مکلف است با رعایت موازین و مقررات مربوط و عدالت استخدامی، حقوق کارمندان خود را در موارد مذکور در این آیین‌نامه مد نظر قرار دهد.

ماده ۸۹- کارمندان انستیتو موظف می‌باشند که وظایف خود را با دقت، سرعت، صداقت، امانت، گشاده‌رویی، انصاف و تبعیت از قوانین و مقررات عمومی و اختصاصی انستیتو انجام دهند و در مقابل عموم مراجعین و انستیتو پاسخگو می‌باشند. هرگونه بی‌اعتنایی به امور مراجعین و تخلف از قوانین و مقررات عمومی ممنوع می‌باشد. ارباب رجوع می‌توانند در برابر برخورد نامناسب کارمندان با آنها و کوتاهی در انجام وظایف، به دستگاه اجرایی ذی‌ربط و یا به مراجع قانونی شکایت نمایند.

ماده ۹۰- قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲ و اصلاحات بعدی آن و مقررات اجرایی آن در مورد کلیه کارمندان به غیر از مشمولین قانون کار در انستیتو لازم الاجراء می‌باشد.

ماده ۹۱- مدیران و سرپرستان بلافصل، مسؤول نظارت، کنترل و حفظ روابط سالم کارمندان خود در انجام وظایف محوله می‌باشند و در مورد عملکرد آنان باید پاسخگو باشند. در صورتی که کارمندان مزبور با اقدامات خود موجب ضرر و زیان انستیتو گردند و یا تخلفاتی نظیر رشوه و یا سوء استفاده در حیطه مدیریت مسؤولین مزبور مشاهده و اثبات گردد، علاوه بر برخورد با کارمندان خاطی با مدیران و سرپرستان کارمندان (حسب مورد) نیز که در کشف تخلف یا جرایم اهمال نموده باشند، مطابق قوانین مربوط، با آنان رفتار خواهد شد.

ماده ۹۲- تصدی بیش از یک پست سازمانی برای تمام کارمندان انستیتو ممنوع می‌باشد. در موارد ضروری صرفاً در خصوص مشاغل مدیریتی یا حساس به عنوان سرپرست و با تشخیص رییس انستیتو بلامانع است.

ماده ۹۳- به‌کارگیری بازنشستگان متخصص (با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر) در موارد خاص تنها به عنوان اعضاء کمیته‌ها، کمیسیون‌ها، شوراها، مجامع و خدمات مشاوره‌ای غیرمستمر، تدریس و مشاوره‌های حقوقی مشروط بر این که مجموع ساعت اشتغال آنها در انستیتو از $\frac{1}{3}$ ساعت اداری کارمندان موظف تجاوز نکند، بنا به پیشنهاد انستیتو و تصویب هیأت ریسه در دوره‌های یک‌ساله بلامانع می‌باشد. حق الزحمه این افراد متناسب با ساعات کار هفتگی معادل کارمندان شاغل مشابه تعیین و پرداخت می‌گردد.

ماده ۹۴- کارمندان انستیتو مکلف می‌باشند در حدود قوانین و مقررات، احکام و اوامر رؤسای مافوق خود را در امور اداری اطاعت نمایند، اگر کارمندان حکم یا امر مقام مافوق را برخلاف قوانین و مقررات اداری تشخیص دهند، مکلفند کتباً مغایرت دستور را با قوانین و مقررات به مقام مافوق اطلاع دهند. در صورتی که بعد از این اطلاع، مقام مافوق کتباً دستور خود را جهت تأیید کرد، کارمندان مکلف به اجرای دستور صادره خواهند بود و از این حیث مسؤولیتی متوجه کارمندان نخواهد بود و پاسخگویی با مقام دستور دهنده می‌باشد.

ماده ۹۵- خروج از تابعیت ایران و یا قبول تابعیت کشور بیگانه موجب انفصال از خدمات انستیتو خواهد بود.

ماده ۹۶- انستیتو مکلف به اجرای مصوبه «صندوق ذخیره کارمندان دولت» می‌باشد.

ماده ۹۷- کارمندان انستیتو مکلف به حفظ امانت و اسرار مربوط به شغل، انستیتو و کشور می باشند و در صورت تخلف از این امر و اثبات آن، توسط مراجع ذیصلاح طبق قانون با آنان رفتار خواهد شد.

ماده ۹۸- در صورتی که کارمند رسمی و پیمانی مدت دومه بدون اطلاع و عذر موجه در محل خدمت خود حاضر نشود طبق مقررات قانون رسیدگی به تخلفات اداری با او رفتار می شود.

ماده ۹۹- مدیران و کارمندان انستیتو خدمت‌گزاران مردم هستند و باید با رعایت موازین اخلاق اسلامی و اداری و طبق سوگندی که در بدو ورود اداء نموده و منشور اخلاقی و اداری که امضاء می‌نمایند وظایف خود را به نحو احسن در راه خدمت به مردم و با در نظر گرفتن حقوق و خواسته‌های قانونی آنها انجام دهند.

تبصره ۱- اصول و مفاد منشور فوق‌الذکر، متن سوگندنامه و تعهدات کارمندان انستیتو از سوی وزارتخانه تصویب و ابلاغ می شود.

تبصره ۲- انستیتو مکلف است رضایت و عدم رضایت مردم از عملکرد کارمندان را در ارتقاء، انتصاب و تمدید قراردادهای استخدامی، تبدیل وضعیت و اعمال سایر امتیازات استخدامی، تشویقات و تنبیهات کارمندان در دستورالعمل‌هایی که به تصویب هیات امناء می‌رسد، لحاظ نماید.

فصل یازدهم : بازنشستگی و تأمین اجتماعی

ماده ۱۰۰- کارکنان مشمول این آیین‌نامه که مشترک صندوق بازنشستگی کشوری هستند از نظر بازنشستگی و وظیفه کماکان تابع مقررات قانونی مورد عمل صندوق مزبور می باشند.^۷

فصل دوازدهم : مقررات مختلف

ماده ۱۰۱- کارمندان رسمی و پیمانی در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:

الف) اشتغال در واحد سازمانی مربوط،

ب) مرخصی استعلاجی، استحقاقی و یا بدون حقوق،

ج) آماده به خدمت،

د) انتقال یا مأموریت به موسسه‌ها و سایر دستگاه‌های اجرایی دیگر و یا مأموریت آموزشی،

^۷ به استناد صورتجلسه مورخ ۹۴/۲/۱ هیأت امناء اصلاح گردید.

ه) انفصال موقت یا دائم و یا اخراج به موجب احکام قطعی مراجع قضائی و یا هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری،

و) استعفاء و بازخریدی به موجب احکام مذکور در این آیین‌نامه و قانون رسیدگی به تخلفات اداری،

ز) غیبت موجه و غیر موجه،

ح) بازنشستگی و از کارافتادگی،

ط) تعلیق،

م) فسخ قرارداد کارمند پیمانی.

تبصره - در ایام انفصال موقت، تعلیق و غیبت تا تعیین تکلیف کارمند، پرداخت هرگونه وجهی به ایشان ممنوع می‌باشد.

ماده ۱۰۲- دستورالعمل نحوه انتقال و مأموریت کارمندان به سایر موسسه‌ها و یا دستگاه‌های اجرایی دیگر توسط هیأت رئیسه تصویب می‌شود.

ماده ۱۰۳- آمادگی به خدمت کارمند رسمی یا پیمانی در یکی از شرایط زیر امکان‌پذیر می‌باشد:

الف) در پایان مدت مرخصی بدون حقوق در صورت مراجعه کارمند جهت اشتغال، پست سازمانی جهت اختصاص به وی وجود نداشته باشد،

ب) در صورت انحلال یا واگذاری واحد سازمانی موسسه،

ج) در هر شرایط دیگری براساس آراء مراجع ذیصلاح.

تبصره ۱- دوران آمادگی به خدمت حداکثر یک‌سال است و در صورت عدم اشتغال کارمند، طی دوران مزبور، حسب مورد طبق مقررات مربوط بازخرید خدمت؛ یا در صورت داشتن شرایط بازنشستگی، بازنشسته خواهد شد.

تبصره ۲- به کارمندان رسمی و پیمانی که آماده به خدمت می‌شوند، شش ماه اول تمام حقوق و مزایا مندرج در حکم کارگزینی مربوط و پس از آن تا پایان دوران آمادگی به خدمت نصف مبلغ مزبور (به استثناء کمک هزینه اولاد و عائله مندی که کامل پرداخت می‌شود) قابل پرداخت خواهد بود.

تبصره ۳- دوران آمادگی به خدمت با پرداخت کسور بازنشستگی به مأخذ تمام حقوق، جزء سابقه خدمت کارمندان رسمی و پیمانی محسوب خواهد شد.

تبصره ۴- انستیتو مکلف است تا زمانی که کارمند آماده به خدمت دارد، برای تصدی پست‌هایی که جدیداً ایجاد می‌شود یا بدون متصدی است از کارمندان مربوط (دارای شرایط احراز) استفاده نماید و فقط در صورتی مجاز به استخدام می‌باشد که کارمند آماده به خدمت واجد شرایط نداشته باشد.

تبصره ۵- کارمند آماده به خدمت که به پست سازمانی منصوب می‌شود در صورت امتناع از شروع به کار و غیبت، طبق مقررات مربوط با او رفتار خواهد شد.

تبصره ۶- انتقال یا مأموریت کارمند آماده به خدمت به دستگاه‌های دولتی، موجب قطع حالت آمادگی به خدمت خواهد شد.

ماده ۱۰۴- قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات بعدی آن در مورد کارمندان انستیتو لازم الاجرا بوده و تغییرات در مفاد آیین‌نامه اجرایی آن با تصویب هیات امناء قابل اجرا می باشد.

ماده ۱۰۵- اصلاحات مرتبط با قانون مشاغل سخت و زیان آور در مورد کارمندان انستیتو لازم الاجرا بوده و تغییرات در مفاد قانون فوق و آیین نامه های مربوطه با تصویب هیأت امناء قابل اجرا است.

ماده ۱۰۶- انستیتو ملزم به رعایت تمامی قوانین و مقررات ایثارگران می باشد، مگر در مواردی که در این آیین‌نامه و دستورالعمل‌های آن تصریح شده باشد.

ماده ۱۰۷- بازخریدی کارمندان برابر دستورالعملی خواهد بود که به تصویب هیأت امناء می رسد. هر گونه به کارگیری کارمندان بازخرید شده انستیتو یا سایر موسسات وزارت متبوع و دستگاههای موضوع ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری ممنوع می باشد.

ماده ۱۰۸- کارمند رسمی می تواند با درخواست کتبی از خدمت در انستیتو استعفا کند. در هیچ مورد، استعفای کارمند رافع تعهدات او در برابر انستیتو نخواهد بود. استعفا از تاریخی تحقق می یابد که انستیتو به صورت رسمی با آن موافقت نماید. انستیتو مکلف است ظرف یک ماه از تاریخ وصول استعفا، رد یا قبول آن را کتباً اعلام دارد. چنانچه تا پایان یک ماه رد یا قبول استعفا ابلاغ نگردد این امر در حکم قبول استعفا تلقی خواهد شد.

تبصره ۱- در صورت درخواست کارمند مستعفی، استرداد وجوهی که بابت کسور بازنشستگی پرداخت کرده است، تابع ضوابط صندوق مربوط خواهد بود.

تبصره ۲- استخدام مجدد کارمند رسمی که استعفا کرده است در صورت نیاز انستیتو به وجود او بلامانع است. احتساب سوابق خدمت این قبیل کارمندان از لحاظ بازنشستگی مشروط به اینکه وجوه کسور بازنشستگی را دریافت نکرده باشند، بلامانع است.

تبصره ۳- به کارمند مستعفی وجوه مرخصی استفاده نشده پرداخت نخواهد شد.

ماده ۱۰۹- انستیتو مکلف به رعایت آراء دیوان عدالت اداری و سایر مراجع قضایی می باشد.

ماده ۱۱۰- انستیتو مجاز است برابر دستورالعمل مصوب توسط هیأت رئیسه، از وجود کارمندان به صورت دورکاری استفاده خدمتی نماید.

ماده ۱۱۱- کلیه قوانین، دستورالعملها و ضوابط قبلی مادامی که اصلاحیه بعدی مصوب و ابلاغ نگردد، به قوت خود باقی مانده و لازم الاجراء می باشد. ضمناً در مواردی که حکم خاصی برای اجرای برخی از قوانین و مقررات عمومی دولت در آیین نامه پیش بینی نشده باشد، تا تصویب دستورالعمل و مقررات جدید توسط هیأت امناء مقررات عمومی دولت نافذ خواهد بود.

ماده ۱۱۲- مسوولیت پاسخگویی به ابهامات، تفاسیر و سوالات مطروحه در خصوص مفاد این آیین‌نامه از سوی انستیتو به عهده کمیته ۳ تا ۵ نفره منتخب از سوی وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد بود. مصوبات و تصمیمات این کمیته به منزله مصوبه هیأت امناء تلقی می‌گردد.

ماده ۱۱۳- این آیین‌نامه در ۱۲۱ ماده و تبصره‌های مربوطه در تاریخ به تصویب هیأت امناء رسید و از تاریخ تصویب لازم‌الاجرا بوده و کلیه قوانین و مقررات مغایر با آن لغو و بلااثر می‌گردد.

خانم دکتر مرضیه وحید دستجردی

دکتر حسن امین لو

وزیر و رئیس هیأت امناء

دبیر شوراها، مجامع و هیأت‌های امناء

مهندس محمدجواد محمدی زاده

دکتر عباس حاج آخوندی

عضو هیأت امناء

عضو هیأت امناء

خانم دکتر فرشته شاهچراغی

دکتر احمد فیاض

عضو هیأت امناء

عضو هیأت امناء

دکتر مصطفی قانعی

دکتر حسین ملک افضلی

سرپرست انستیتو و دبیر هیأت امناء

عضو هیأت امناء