باسمه تعالی

شیوه‌نامه همسان‌سازی طبقه و رتبه کارکنان کار معین با کارکنان پیمانی

مقدمه:

در راستای اجرای تبصره (۳) ماده ۲۹ قانون برنامه ششم توسعه و تبصره (۱) ماده ۲ دستورالعمل مشترک شماره ۲۶۰۸ مورخ ۱۴۰۰/۰۱/۲۳ سازمان اداری و استخدامی و سازمان برنامه بودجه در خصوص همسان‌سازی حقوق و مزایای کارکنان قرارداد کار معین (مشخص) با کارکنان پیمانی و بخشنامه شماره ۵۳۳۵۵۵ مورخ ۱۳۹۷/۱۰/۲ سازمان اداری و استخدامی و به استناد ماده ۱۰ دستورالعمل اجرایی نحوه قرارداد و نظام پرداخت حقوق و مزایای کارکنان قرارداد کار معین و پیرو بخشنامه شماره ۲۰۹/۱۸۵۹/د مورخ ۱۴۰۰/۳/۹ این معاونت، این شیوه‌نامه به‌منظور ایجاد وحدت رویه در دانشگاه‌ها و دانشکده‌های علوم پزشکی و سایر سازمان‌های تابعه وزارت متبوع ابلاغ می‌گردد.

ماده ۱- اهداف

۱- شفاف‌سازی، هدایت و قانونمند نمودن مسیر ارتقای شغلی کارکنان قراردادی

۲- ساماندهی نیروی قراردادی با هدف افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از خدمات و توانمندی‌های این افراد

۳- فراهم کردن زمینه تسری دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های مهندسی و ارزیابی مشاغل و مهندسی سازمان حاکم بر کارکنان پیمانی به کارکنان قراردادی

ماده ۲-تعاریف

کارکنان قراردادی: مشمولینی هستند که به استناد تبصره ۵ و ۶ ماده ۳۱ آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیر هیات علمی تحت عنوان قرارداد کار معین (مشخص) و یا پزشک خانواده و بیمه روستایی با موسسه رابطه دارند.

پست مجازی همسان‌سازی: پست‌های شماره‌دار (مجازی) هستند که به‌منظور استفاده کارکنان مشمول از مزایای معادل طبقه و رتبه پست متعلقه، به‌صورت پیوست در انتها و در ادامه مجموعه تشکیلات مصوب تعریف و با خروج فرد حذف می‌گردد.

موسسه: دانشگاه‌ها، دانشکده‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی، مراکز تحقیقاتی و رشد، دانشگاه علوم توان‌بخشی و سلامت اجتماعی، دانشگاه مجازی، انستیتو پاستور ایران، مرکز آموزشی، تحقیقاتی، درمانی قلب شهید رجایی و صندوق رفاه دانشجویان، سازمان‌های غذا و دارو، انتقال خون، بیمه سلامت ایرانیان در این شیوه‌نامه به‌اختصار موسسه اطلاق می‌شوند.

ماده ۳- مهندسی سازمان

۱- برای استفاده از مزایای پست مجازی همسان‌سازی موضوع این شیوه‌نامه، در انتهای تشکیلات مصوب هر یک از واحدهای سازمانی از قبیل بیمارستان، شبکه، مرکز تحقیقاتی، دانشکده و ... و در ستاد دانشگاه و دانشکده‌های علوم پزشکی در انتهای فهرست تشکیلات مصوب هر یک از معاونت‌ها و مؤسسات، برای هر یک از کارکنان قراردادی، یک پست (مجازی) که از شماره یک آغاز و با حرف انگلیسی (A)[۱] نشان‌دار می‌شود، تعریف می‌گردد.

تبصره ۱: مجموع شاغلین هر واحد سازمانی حاصل جمع پست‌های دارای شاغل و پست‌های مجازی همسان‌سازی شده بوده ولی پست‌های مجازی جزو پست‌های مصوب محسوب نمی‌شود.
تبصره ۲: موسسه موظف است معادل تعداد پست مجازی همسان‌سازی اختصاص داده‌شده به کارکنان قراردادی، پست از محل سرجمع پست‌های بلا تصدی خود را مسدود نماید. پست‌های مسدود شده قابلیت تخصیص به نیروهای جدید الاستخدام و یا نیروهای مأمور و انتقالی از سایر دستگاه‌ها نخواهند داشت.
تبصره ۳: موسسه موظف است با لحاظ کردن مجموع نیروهای شاغل در هر واحد (اعم از دارندگان پست مجازی و سایر پست‌های مصوب) در خصوص امکان توزیع مجوز به‌کارگیری نیرو، استخدام، درخواست نقل‌وانتقال، و ... در آن واحد اتخاذ تصمیم نماید.

۲- در هنگام تعریف پست، برای گزینه مشخصه پست از عبارت «حذف پس از خروج» استفاده می‌شود. مفهوم عبارت فوق این است که پست کاملاً مجازی بوده و با انتقال، بازنشستگی، فوت، اخراج و ... شاغل، پست مجازی مربوط حذف می‌گردد.

تبصره: با حذف پست مجازی، معادل آن از پست‌های مسدود شده آزاد خواهد شد.

ماده ۵- مهندسی و ارزیابی مشاغل

۱- به استناد بخشنامه و دستورالعمل شماره ۲۶۰۸ مورخ ۱۴۰۰/۰۱/۲۳ سازمان اداری و استخدامی، کارکنان قراردادی مشمول، با تخصیص پست مجازی همسان‌سازی، متناسب با شغل مندرج در آخرین قرارداد، مطابق با مفاد این شیوه‌نامه از امتیاز معادل طبقه و رتبه مربوط بهره‌مند می‌شوند.
۲- کارکنان قراردادی که از پست مجازی برخوردار می‌شوند، در آخرین طبقه و رتبه استحقاقی که از قبل دریافت کرده‌اند، تخصیص می‌یابند.

---

۱. Alike (همسان)

۳- در انتصاب پست‌های مدیریتی، رعایت دستورالعمل ارزیابی، انتخاب و انتصاب مدیران و شرایط احراز مطابق با آخرین طرح طبقه‌بندی مشاغل الزامی است.

۴- از تاریخ ابلاغ این شیوه‌نامه کلیه امور مرتبط با کمیته اجرایی مهندسی مشاغل کارکنان مشمول باید از طریق سامانه مهندسی مشاغل انجام پذیرد.

۵- کلیه مفاد آیین‌نامه مهندسی مشاغل به کارکنان قراردادی تسری می‌یابد.

تبصره: محدودیت اعمال مدرک تحصیلی کارکنان قراردادی همانند کارکنان رسمی و پیمانی در طول خدمت محاسبه می‌گردد.

۶- مواد مندرج در این شیوه‌نامه صرفاً برای همسان‌سازی پرداخت حقوق و مزایای کارکنان قراردادی بوده و تبدیل وضع تلقی نمی‌گردد.