

۲۱. دستورالعمل مرخصی های استحقاقی ، استعلاجی ، بدون حقوق و مراقبت و شیردهی (در اجرای ماده ۸۴ آیین نامه)

این دستورالعمل در اجرای مفاد ماده ۸۴ آیین نامه اداری ، استخدامی و تشکیلاتی کارکنان غیر هیأت علمی به منظور تعیین ضوابط مرخصی های استحقاقی ، استعلاجی ، مراقبت و شیردهی وبدون حقوق در ۴۲ ماده و ۱۵ تبصره به شرح ذیل با تاریخ اجرای ۱۳۹۱/۱/۱ به تصویب هیأت امناء موسسه رسید .

ماده ۱ . کارمندان رسمی ، رسمی آزمایشی ، پیمانی ، مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان ، قرارداد کار معین و اتباع بیگانه مشمول این دستورالعمل می باشند .
تبصره ۱ . مشمولین قرارداد مشاغل کارگری (موضوع ماده ۳۲ آیین نامه اداری استخدامی) از لحاظ مرخصی استحقاقی سالیانه و استعلاجی تابع قانون کار و تأمین اجتماعی خواهند بود.

تبصره ۲ . مشمولین قرارداد کار معین (موضوع تبصره ۵ ماده ۳۱ آیین نامه اداری و استخدامی) از لحاظ مرخصی استحقاقی و بدون حقوق تابع مصوبات قبلی هیأت امناء و از لحاظ مرخصی استعلاجی تابع مقررات تأمین اجتماعی خواهند بود.^۱
ماده ۲ . موسسه موظف است حداکثر تا یک سال پس از ابلاغ این دستورالعمل نسبت به راه اندازی سیستم الکترونیکی استفاده و ثبت مرخصی ها اقدام نماید .

مرخصی استحقاقی

ماده ۳ . مرخصی استحقاقی کارمند از نخستین ماه خدمت به نسبت مدت خدمت به ازای هر ماه دو و نیم روز به وی تعلق می گیرد.
ماده ۴ . استفاده از مرخصی استحقاقی منوط به ارایه تقاضای کارمند و موافقت مسئول مربوطه می باشد .

تبصره ۱ . موسسه موظف است ترتیبی اتخاذ نماید تا امکان استفاده کارمندان از مرخصی

۱ به استناد مصوبه سال ۱۴۰۰ هیأت امناء، ماده ۴۰ دستورالعمل تعیین ضوابط مرخصی های استحقاقی، استعلاجی، مراقبت و شیردهی و بدون حقوق کارکنان غیر هیأت علمی مصوب ۱۳۹۱ از تاریخ ۱۴۰۰/۰۱/۰۱ به شرح زیر اصلاح گردید: "اعطای مرخصی بدون حقوق به کارمندان قرارداد کار معین با رعایت سایر مفاد این دستورالعمل، همانند کارمندان پیمانی خواهد بود."

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 این صورت علاوه بر مدت مجاز ذخیره مرخصی سالیانه موضوع ماده ۷۱ آیین نامه قابل ذخیره خواهد بود.

تبصره ۳. انصراف از مرخصی استحقاقی تحصیل شده با اعلام کارمند و موافقت مسول واحد امکان پذیر می باشد.

ماده ۵. استفاده از مرخصی استحقاقی در ایام خدمت نیمه وقت طبق مقررات مربوطه به کارمندان تمام وقت می باشد.

تبصره. ذخیره مرخصی ایثارگران حالت اشتغال تابع قوانین و مقررات خود می باشد.
ماده ۶. کارمندی که در حال مرخصی استحقاقی است 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. 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.

ماده ۷. مرخصی کمتر از یک روز جزیی از مرخصی استحقاقی محسوب می شود و حداکثر مدت استفاده از مرخصی موضوع این ماده از دوازده روز در یک سال تقویمی تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۸. تاریخ شروع استفاده از هفت روز مرخصی اضطراری موضوع ماده ۷۴ آیین نامه اداری و استخدامی اعضای غیر هیأت علمی در مورد ازدواج از تاریخ عقد حداکثر به مدت دو سال و فوت تاریخ شروع تا ۴۰ روز با تقاضا و اعلام کارمند و با احتساب ایام تعطیل صورت می پذیرد.

تبصره. کارمند موظف است مستندات لازم را ارائه نماید.

ماده ۹. با کارمندی که در حال استفاده از مرخصی استحقاقی بیمار شود مطابق مقررات

مرخصی استعلاجی مندرج در آیین نامه اداری و استخدامی اعضای غیر هیأت علمی و این دستورالعمل رفتار خواهد شد و مرخصی استحقاقی استفاده نشده وی برگشت داده می شود. ماده ۱۰. به مرخصی استعلاجی که از چهارماه تجاوز نماید نسبت به مدت زاید برچهار ماه و به دوران مرخصی بدون حقوق و آمادگی به خدمت، تعلیق، برکناری از خدمت، انفصال، خدمت زیر پرچم و غیبت مرخصی استحقاقی تعلق نمی گیرد.

تبصره. مرخصی زایمان مشمول محدودیت مندرج در این ماده نخواهد بود. ماده ۱۱. حفظ پست سازمانی کارمندی که در حال استفاده از مرخصی استحقاقی است الزامی می باشد و در این مدت رییس اداره وظایف او را به کارمند یا کارمندان دیگر محول می کند.

ماده ۱۲. کارگزینی موسسه مکلف است نسبت به اعلام مانده ذخیره مرخصی استحقاقی سالیانه کارمندان حداکثر تا پایان اردیبهشت ماه سال بعد اقدام نماید.

ماده ۱۳. موسسه می تواند در صورت تقاضای کارمندان مشمول قرارداد کارمعین نسبت به بازخرید پانزده روز مرخصی ذخیره سالیانه در پایان هر سال اقدام نماید.

تبصره ۱. بازخرید ذخیره مرخصی کارمندان مشمول قرارداد کار معین براساس حقوق و مزایای مندرج در آخرین قرارداد منعقدہ تعیین می گردد.

تبصره ۲. در صورت استخدام یا تبدیل وضعیت استخدامی کارمندان مشمول قرارداد کار معین به وضعیت پیمانی مرخصی های استحقاقی ذخیره شده کماکان قابل ذخیره خواهد بود. ماده ۱۴. 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.

ماده ۱۵. مشمولین مشاغل کارگری شاغل همانند سایر کارمندان مجاز به استفاده از مرخصی های موضوع مواد ۷۴،۷۵ و تبصره ۳ ماده ۸۲ آیین نامه اداری و استخدامی اعضای غیر هیأت علمی می باشند.

ماده ۱۶. وجوه موضوع ماده ۱۰۳ آیین نامه اداری و استخدامی کارکنان غیر هیأت علمی مربوط به کارمند فوت شده بابت مرخصی استحقاقی به ورثه قانونی وی پرداخت خواهد شد.

ماده ۱۷. در اجرای تبصره ماده ۱۰۳ آیین نامه اداری و استخدامی اعضای غیر هیأت علمی،

رعایت شروط سن و سنوات خدمت موضوع مواد ۹۷ و ۹۸ آیین نامه الزامی است. ۱.
ماده ۱۸. استفاده از مرخصی ورزشی برابر مصوبات و مقررات عمومی دولت امکان پذیر خواهد بود.

مرخصی استعلاجی^۲

ماده ۱۹. کارمندان موسسه در صورت ابتلا به بیماری که مانع از خدمت آنان می شود باید مراتب را در کوتاه ترین مدت ممکن به اداره متبوع اطلاع دهند .

✓ ماده ۲۰. کارگزینی مکلف است پس از تأیید پزشک معتمد و یا شورای پزشکی نسبت به صدور حکم مرخصی استعلاجی اقدام نماید .

تبصره . 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 مفاد این دستورالعمل به تأیید پزشک معتمد یا شورای پزشکی حسب مورد برسد .

ماده ۲۱ . در صورتی که گواهی نامه استعلاجی کارمند طبق مفاد این دستورالعمل مورد موافقت قرار نگیرد مدت مذکور از مرخصی استحقاقی وی کسر خواهد شد و در صورت عدم وجود مرخصی استحقاقی، مرخصی بدون حقوق منظور خواهد شد .

ماده ۲۲ . نحوه محاسبه حقوق و مزایای کارمندان در ایام مرخصی استعلاجی به شرح زیر می باشد :

الف. حقوق و مزایای کارمندان در صورت استفاده از مرخصی استعلاجی حداکثر به مدت یک سال به میزان حقوق ثابت، تفاوت تطبیق، فوق العاده های مستمر ، فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا و کمک هزینه های عائله مندی و اولاد قابل پرداخت می باشد.

۱ نکته: به استناد مصوبه دور اول سال ۱۳۹۴ هیأت امناء و با اصلاح فصل یازدهم آیین نامه اداری و استخدامی اعضای غیر هیأت علمی دانشگاه ، مواد ۱۶ و ۱۷ مندرج در دستورالعمل موضوعیت اجرایی ندارد.

۲ در اجرای بند پ ماده ۱۷ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت و ابلاغ بخشنامه شماره ۲۰۹/۷۵۷/د مورخ ۱۴۰۱/۰۲/۰۴ موضوع اعطاء دورکاری به مادران باردار، حداقل به مدت چهارماه در دوران بارداری امکان پذیر است.

ب. مرخصی استعلاجی صعب العلاج مازاد بر یک سال تا بهبودی کامل یا از کارافتادگی کارمند فقط به میزان حقوق ثابت به اضافه تفاوت تطبیق، فوق العاده ایثارگری و کمک هزینه های عائله مندی و اولاد قابل پرداخت است.
تبصره. تمدید مرخصی صعب العلاج در صورت تأیید شورای پزشکی امکان پذیر می باشد.

ج. حقوق و مزایای مرخصی استعلاجی مشمولین صندوق تامین اجتماعی تا سه روز از سوی موسسه قابل پرداخت می باشد و مازاد بر آن برابر مفاد ماده ۸۳ آیین نامه اداری و استخدامی اعضای غیر هیأت علمی خواهد بود.

د. پرداخت حقوق و مزایای کارمندان رسمی، پیمانی، مشمولین طرح پزشکان و پیراپزشکان، قراردادی مشمول صندوق تامین اجتماعی در ایام مرخصی استعلاجی برابر قانون تامین اجتماعی به صورت غرامت دستمزد از سوی صندوق تامین اجتماعی می باید پرداخت گردد.

ماده ۲۳. تشخیص تاریخ شروع معذوریت وضع حمل بانوان باردار به عهده پزشک معالج می باشد.

ماده ۲۴. بانوان کارمندی که از طریق حامل (رحم اجاره ای) دارای فرزند می شوند، با رعایت قوانین و مقررات این آیین نامه می توانند مرخصی معذوریت زایمان استفاده نمایند.
ماده ۲۵. بانوان کارمندی که پذیرش سرپرستی شیرخوار را به عهده می گیرند، به تناسب سن تحویل تا سن چهار ماهگی شیرخوار می توانند با رعایت قوانین و مقررات این آیین نامه از مرخصی معذوریت زایمان استفاده نمایند.

ماده ۲۶. تاریخ شروع استفاده از مرخصی اضطراری مراقبت از همسر بعد از وضع حمل (موضوع تبصره ۳ ماده ۸۲ آیین نامه اداری و استخدامی اعضای غیر هیأت علمی) از تاریخ ولادت فرزند با احتساب ایام تعطیل خواهد بود.
تبصره. اعطای مرخصی فوق به کارمندانی که همسر آنان فرزند مرده به دنیا می آورد، جهت مراقبت از همسر بلامانع می باشد.

مرخصی شیردهی

ماده ۲۷. میزان استفاده از مرخصی ساعتی شیردهی از مرخصی استحقاقی کارمند کسر نمی گردد.

ماده ۲۸. امنیت شغلی مادران پس از پایان مرخصی زایمان و در حین شیردهی باید تامین شود. در این دوران تغییر شغل و نقل و انتقال آنان ممنوع است مگر اینکه به تقاضای کارمند باشد.

ماده ۲۹. 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.

تبصره. در صورت انجام نوبت کاری، استفاده از مرخصی شیردهی در شیفت شب دو ساعت و در شیفت های مضاعف به ازاء هر شیفت کاری یک ساعت می باشد.^۱

ماده ۳۰. مدت مرخصی شیردهی برای مادران دارای فرزند دو قلو و بالاتر روزانه به میزان دو ساعت می باشد.

مرخصی بدون حقوق

ماده ۳۱. اعطای مرخصی بدون حقوق به کارمندان رسمی، رسمی-آزمایشی و پیمانی در موارد ذیل امکان پذیر می باشد:

۱. کارمند استحقاق مرخصی نداشته باشد و احتیاجش به استفاده از مرخصی مسلم شود.
۲. کارمند قصد ادامه تحصیل داشته باشد و مدارک لازم را ارائه نماید.
۳. کارمند ناگزیر باشد به اتفاق همسرش به خارج از محل خدمت جغرافیایی خود مسافرت کند.
۴. کارمند پس از استفاده از چهار ماه مرخصی استعلاجی سالانه به سبب ادامه همان بیماری یا ابتلا به بیماری دیگر قادر به خدمت نباشد و بیماری او هم صعب العلاج تشخیص نشود.

ماده ۳۲. کارمند باید تقاضای مرخصی بدون حقوق خود را با ذکر علت و مدت به مسئول واحد ارائه نماید و قبل از موافقت مسئول واحد و صدور حکم مجاز به ترک خدمت نمی باشد. حکم مرخصی بدون حقوق با رعایت ماده ۷۸ آیین نامه اداری و استخدامی اعضاء غیر هیأت علمی پس از تأیید مسئول واحد توسط کارگزینی صادر می گردد.

۱ به استناد مصوبه مشترک دور اول سال ۱۴۰۱ هیأت امناء و در اجرای بند پ ماده ۱۷ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مفاد ماده مذکور به شرح مندرج اصلاح و جایگزین متن قبلی شده است. (نامه ۲۰۹/۵۹۶/د مورخ ۱۴۰۱/۰۱/۲۹)

✓ ماده ۳۳. کارمند پس از گذراندن مدت تعهد خدمت بدو ورود می تواند از مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

تبصره . در موارد استثناء کارمند می تواند با موافقت رییس مؤسسه از مرخصی بدون حقوق استفاده نماید. این مدت به میزان تعهد نامبرده اضافه خواهد شد.

ماده ۳۴. در مواردی که کارمند متقاضی مرخصی بدون حقوق، دارای ذخیره مرخصی استحقاقی باشد لازم است ابتدا از مرخصی استحقاقی خود استفاده نماید و صدور حکم مرخصی بدون حقوق هم زمان با موافقت مرخصی استحقاقی انجام گردد.

✓ ماده ۳۵. حفظ پست سازمانی کارمندان در زمان مرخصی بدون حقوق الزامی نمی باشد.

ماده ۳۶. مدت مرخصی بدون حقوق از لحاظ بازنشستگی به جز برای ادامه تحصیل جزو سابقه خدمت محسوب نخواهد شد.

ماده ۳۷. روزهای تعطیل که در مدت مرخصی بدون حقوق واقع می شود جزو مدت مرخصی محسوب می گردد.

ماده ۳۸. بانوان در حال استفاده از مرخصی بدون حقوق نمی توانند از مرخصی استعلاجی استفاده نمایند.

✓ ماده ۳۹. اعطای مرخصی بدون حقوق به مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان حداکثر در طول تعهد خدمت به مدت ۲ ماه امکان پذیر است ، این مدت به زمان مدت تعهدات اضافه می شود .

✓ ماده ۴۰. اعطای مرخصی بدون حقوق به کارمندان قرارداد کار معین با رعایت سایر مفاد این دستورالعمل، همانند کارمندان پیمانی خواهد بود. ۱

✓ ماده ۴۱. مدت مرخصی بدون حقوق مشاغل کارگری با رعایت ماده ۷۲ قانون کار به مدت ۱ ماه در طول مدت قرارداد امکان پذیر است. (سالی یکبار می تواند بدین حد)

ماده ۴۲. اعطای مرخصی و ماموریت ورزشی کارکنان تابع آیین نامه ها و دستورالعمل های عمومی دولت و اصلاحات بعدی آن خواهد بود.

۱ به استناد مصوبه مشترک سال ۱۴۰۰ هیأت امناء به شرح مندرج اصلاح و جایگزین متن قبلی شده است. به استناد مصوبه سال ۱۴۰۰ هیأت امناء، ماده ۴۰ دستورالعمل تعیین ضوابط مرخصی های استحقاقی، استعلاجی، مراقبت و شیردهی و بدون حقوق کارکنان غیر هیأت علمی مصوب ۱۳۹۱ از تاریخ ۱۴۰۰/۰۱/۰۱ به شرح زیر اصلاح گردید: "اعطای مرخصی بدون حقوق به کارمندان قرارداد کار معین با رعایت سایر مفاد این دستورالعمل، همانند کارمندان پیمانی خواهد بود."