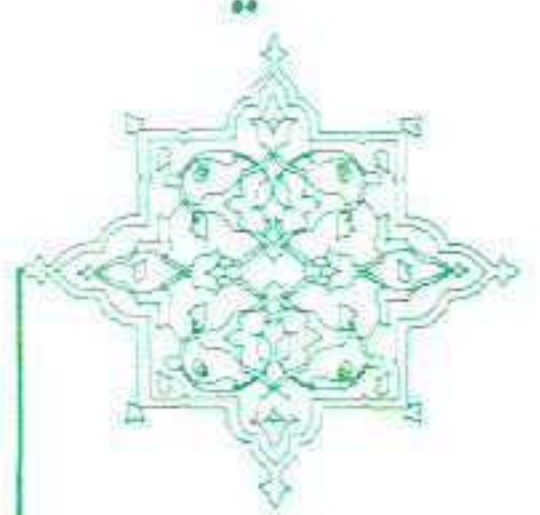




جمهوری اسلامی ایران

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

وزیر



بسمه تعالی

تاریخ: ۱۴۰۴/۸/۲۱

شماره: ۱۵,۲۲۲۵۱

پیوست: دالر

جناب آقای دکتر رضا پورقلی

رئیس محترم دانشگاه دامغان و دبیر هیئت امنا

با سلام و احترام،

به استناد ماده ۱ قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور و در اجرای مصوبه صورتجلسه نشست فوق‌العاده (برخط) هیئت امنای دانشگاه دامغان به تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۱۴، اصلاحیه آیین‌نامه استخدامی اعضای غیرهیئت علمی دانشگاه (که پس از طی مراحل قانونی و تطبیق با مقررات و ضوابط مربوط به تصویب نهایی رسیده است) برای اجرا از تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ ابلاغ می‌شود.

شایان ذکر است، در خصوص اجرای ماده ۲۱ آیین‌نامه استخدامی اعضای غیرهیئت علمی با موضوع اعضای پایه‌های تشویقی، تأیید مراجع ذیصلاح الزامی است. بنابراین، تا زمان دریافت تأیید نهایی، پایه‌های تشویقی صرفاً براساس مفاد آیین‌نامه مصوب سال ۱۳۹۷ و با تصویب در هیئت امنای دانشگاه‌ها و مؤسسات ذی‌ربط اعطا می‌شود.

همچنین، در اجرای بند ۶ بخشنامه شماره ۱۵/۲۱۰۵۸۸ به تاریخ ۱۴۰۳/۰۸/۰۷ با موضوع دستورالعمل نحوه برگزاری جلسات کمیسیون دائمی و هیئت امنا، بایسته است مصوبات یادشده در پایگاه اطلاع‌رسانی رسمی دانشگاه/مؤسسه درج شوند و نسخه‌ای از صورتجلسه، برای اطلاع اعضای محترم هیئت امنا، در اختیار آنان قرار گیرد.

تندرستی و توفیق روزافزون جناب‌عالی را از درگاه خداوند منان خواستار است.

حسین سیامی

نشانی:

تهران - شهرک قدس

میدان صنعت، خیابان

خوردین، خیابان هرمزان،

نبش خیابان پیروزان جنوبی

کد پستی: ۶۴۸۹۱-۱۴۶۶۶

شماره تلفن: ۸۲۲۳۱۰۰۰

صندوق پستی:

تهران ۱۵۱۳-۱۴۶۶۵

Website: www.msrt.ir

Email: info@msrt.ir

صورت جلسه نشست فوق العاده (برخط) هیئت امنای دانشگاه دامغان مورخ ۱۴۰۴/۰۷/۱۴

اسامی مؤسسات عضو هیئت امنای

۱- دانشگاه دامغان

ساعت جلسه: ۱۰ الی ۱۲

نحوه برگزاری: حضوری و مجازی

محل جلسه برای اعضای ستاد وزارت: سالن تشریفاتی جهاد علمی ستاد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

اعضای حقوقی، حقیقی و مدعوین:

- ۱- آقای دکتر حسین سیمایی، وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای
- ۲- آقای دکتر علی خاکی صدیق، رئیس مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه:
- ۳- آقای دکتر رضا بوزقلی، رئیس دانشگاه دامغان و دبیر هیئت امنای
- ۴- آقای دکتر مسعود نصیری زرنندی، رئیس کمیسیون دائمی هیئت امنای
- ۵- آقای مهندس رضا بختیاری، نماینده سازمان برنامه و بودجه کشور
- ۶- حجت الاسلام و المسلمین محمدحسن رستمیان، عضو هیئت امنای
- ۷- آقای دکتر علی اکبر علیزاده برمی، عضو هیئت امنای
- ۸- آقای مهندس سید محمد رضا هاشمی، عضو هیئت امنای
- ۱۰- آقای دکتر حسن سبحانی، عضو هیئت امنای
- ۱۱- آقای دکتر فرهاد دانشجو، عضو هیئت امنای
- ۱۲- آقای دکتر سید علی نور موسوی، عضو هیئت امنای

دکتر علی خاکی صدیق

رئیس مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه

مهر مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه

مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه

فهرست مطالب

فصل	عنوان	صفحه
فصل اول:	تعاریف و اختصارات	۲
فصل دوم:	جذب، بکارگیری، استخدام و تبدیل وضعیت	۷
فصل سوم:	طبقه بندی مشاغل	۱۲
فصل چهارم:	نظام پرداخت حقوق و مزایا	۲۱
فصل پنجم:	حقوق و تکالیف	۲۹
فصل ششم:	ارزیابی عملکرد و توانمندسازی	۳۵
فصل هفتم:	مرخصی ها، بیمه و امور رفاهی	۳۷
فصل هشتم:	پایان خدمت	۴۱
فصل نهم:	سایر مقررات	۴۳
پیوست شماره یک:	دستورالعمل اجرایی نحوه تشکیل و وظایف هیئت اجرایی منابع انسانی	۴۶
پیوست شماره دو:	دستورالعمل اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل	۴۹
پیوست شماره سه:	دستورالعمل اجرایی نحوه انتصاب اعضا در پست های سازمانی مدیریتی سطوح عالی، میانی و پایه و برکناری آنان	۵۲
پیوست شماره چهار:	دستورالعمل اجرایی نحوه اعطای پایه تشویقی اعضای مؤسسه	۵۵
پیوست شماره پنج:	دستورالعمل اجرایی تطبیق و ارتقای رتبه اعضای مؤسسه	۶۰
پیوست شماره شش:	دستورالعمل اجرایی دورکاری اعضای مؤسسه	۶۴
پیوست شماره هفت:	دستورالعمل اجرایی استفاده از خدمات خارج از وقت اداری اعضای مؤسسه	۶۶
پیوست شماره هشت:	دستورالعمل اجرایی فوق العاده سختی کار اعضای مؤسسه	۶۸
پیوست شماره نه:	دستورالعمل اجرایی تعیین فوق العاده بهره وری اعضای مؤسسه	۷۳
پیوست شماره ده:	دستورالعمل اجرایی فوق العاده فنی اعضای مؤسسه	۷۵
پیوست شماره یازده:	دستورالعمل اجرایی فوق العاده کشیک (نگهبان) و نوبت کاری اعضای مؤسسه	۷۷
پیوست شماره دوازده:	دستورالعمل اجرایی استفاده عضو (زن) از خدمات نیمه وقت یا سه چهارم وقت	۷۹
پیوست شماره سیزده:	دستورالعمل اجرایی قانون حمایت قضایی از اعضای مؤسسه	۸۱
پیوست شماره چهارده:	دستورالعمل اجرایی ارزیابی عملکرد اعضای مؤسسه	۸۳
پیوست شماره پانزده:	دستورالعمل اجرایی پرداخت کمک های رفاهی به اعضای مؤسسه	۹۵

فصل اول) تعاریف و اختصارات

ماده ۱. تعاریف و اختصارات به کاررفته با توجه به ضوابط و مقررات مندرج در این آیین نامه و پیوست های آن عبارتند از:

- ۱-۱. وزارت: منظور وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است.
- ۲-۱. ستاد: منظور ستاد وزارت است.
- ۳-۱. وزیر: منظور وزیر علوم، تحقیقات و فناوری است.
- ۴-۱. مرکز: منظور مرکز هیئت های امنا و هیئت های ممیزه وزارت است.
- ۵-۱. مؤسسات: منظور دانشگاه ها، مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری اعم از وابسته و غیر وابسته به وزارت، که دارای مجوز فعالیت از شورای عالی انقلاب فرهنگی یا شورای گسترش آموزش عالی (مشمولین ماده یک قانون احکام دائمی برنامه های توسعه کشور) می باشند که در این آیین نامه به اختصار مؤسسه نامیده می شود. منظور از مؤسسه، در این آیین نامه دانشگاه دامغان و مراکز و واحدهای تابعه آن می باشد.
- ۶-۱. هیئت امنا: عالی ترین رکن مؤسسه است که به موجب آیین نامه جامع مدیریت دانشگاه ها، مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری، مرجع سیاست گذاری، تصمیم گیری و تصویب مقررات و ضوابط داخلی مؤسسه است.
- ۷-۱. شورای مؤسسه: شورایی است که به تنظیم سیاست ها و برنامه های جاری مؤسسه و تصویب آن ها در چارچوب سیاست های کلان مصوب هیئت امنا و یا سایر مراجع ذی صلاح می پردازد.
- ۸-۱. کمیسیون دائمی هیئت امنا: کمیسیونی است که مسئولیت بررسی، کارشناسی و ارائه پیشنهادات قابل طرح در هیئت امنا و سایر وظایفی که در آیین نامه داخلی هیئت امنا برای کمیسیون دائمی تعیین شده است را برعهده دارد.
- ۹-۱. رئیس مؤسسه: بالاترین مقام اجرایی مؤسسه است که بعد از هیئت امنا بالاترین رکن اجرایی مؤسسه خواهد بود و در قبال کلیه امور مؤسسه در حدود مقررات مصوب، مسئول و نماینده حقوقی مؤسسه در نزد مراجع ذی صلاح خواهد بود.
- ۱۰-۱. هیئت رئیسه: هیئتی متشکل از رئیس و معاونان مؤسسه می باشد که وظایف و اختیارات آن بر اساس آیین نامه تشکیلات مؤسسه که به تصویب هیئت امنای آن مؤسسه رسیده است، مشخص می شود.
- ۱۱-۱. هیئت اجرایی منابع انسانی: مرجعی است که در چارچوب ضوابط و مقررات تعیین شده از سوی هیئت امنا در این آیین نامه، عهده دار اعمال وظایف و اختیارات و تنظیم راهکارهای اجرایی بخش اداری، تشکیلاتی و امور نیروی انسانی غیر هیئت علمی و سایر امور محول مؤسسه است که به اختصار در این آیین نامه «هیئت اجرایی» نامیده می شود.
- ۱۲-۱. مقام مجاز: منظور از «مقام مجاز» در این آیین نامه، معاون اداری-مالی و مدیریت منابع (یا عناوین مشابه) مؤسسه است که رئیس مؤسسه اختیارات خود را به وی تفویض می کند، اختیارات تفویضی قائم به شخص است و نمی توان اختیارات تفویض شده از سوی رئیس مؤسسه را به غیر، تفویض کرد.
- ۱۳-۱. دستگاه اجرایی: در این آیین نامه عبارت است از وزارتخانه ها، مؤسسات و شرکت های دولتی، مؤسساتی که شمول قانون بر آن ها مستلزم ذکر نام می باشد، مؤسسات و نهادهای عمومی غیر دولتی که به موجب قانون ایجاد شده یا می شود و نام آنها در فهرست قانون نهادهای عمومی درج شده است و نیز مؤسساتی که قوانین عمومی بر آن تصریح نام دارد.
- ۱۴-۱. جذب: فرآیند شناسایی و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز مؤسسه تحت عناوین بکارگیری، استخدام، مأموریت و انتقال در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین نامه می باشد.

- ۱۵-۱. **بکارگیری:** فرآیند شناسایی، انتخاب و پذیرش اشخاص حقیقی برای خدمت در مؤسسه به صورت قراردادی متناسب با پست‌های سازمانی بلا تصدی مصوب در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین نامه است.
- ۱۶-۱. **استخدام:** فرآیند پذیرش اشخاص حقیقی برای خدمت در مؤسسه در یکی از پست‌های سازمانی بلا تصدی مصوب به یکی از وضعیت‌های پیمانی و رسمی در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین نامه است.
- ۱۷-۱. **حکم کارگزینی:** عبارت از ابلاغ کتبی مقام مجاز مؤسسه به عضو رسمی در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین نامه است.
- ۱۸-۱. **قرارداد:** توافق نامه کتبی است که به امضای مقام مجاز مؤسسه و نیز شخص واجد شرایط طرف قرارداد اعم از قرارداد استخدام پیمانی و قراردادی می‌رسد و وی به موجب آن در ازای دریافت حقوق و مزایا در چارچوب و ضوابط و مقررات این آیین نامه، برای مدت مندرج در قرارداد، وظایف محول را انجام می‌دهد.
- ۱۹-۱. **عضو:** به فرد شاغل در مؤسسه در یکی از سه وضعیت رسمی، پیمانی و قراردادی اطلاق می‌شود.
- ۲۰-۱. **عضو رسمی:** فردی است که به موجب حکم کارگزینی برای تصدی یکی از پست‌های سازمانی مؤسسه در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین نامه، در یکی از وضعیت‌های رسمی آزمایشی و یا رسمی قطعی استخدام می‌شود.
- ۲۱-۱. **عضو پیمانی:** فردی است که به موجب قرارداد استخدام پیمانی برای تصدی یکی از پست‌های سازمانی مؤسسه برای مدت معین در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین نامه استخدام می‌شود.
- ۲۲-۱. **عضو قراردادی:** فردی است که به موجب قرارداد منعقد، در مدت معین برای تصدی یکی از پست‌های سازمانی در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین نامه به کار گرفته می‌شود.
- ۲۳-۱. **ایثارگر:** فردی است که با توجه به مصادیق ذیل بند الف ماده «۱» قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران و الحاقات بعدی، از سوی مراجع ذیصلاح مندرج در قانون مذکور، به عنوان ایثارگر شناخته می‌شود.
- ۲۴-۱. **پست سازمانی:** جایگاهی در ساختار سازمانی مؤسسه است که برای انجام وظایف و مسئولیت‌های مشخص پیش‌بینی و برای تصدی یک عضو در نظر گرفته می‌شود.
- ۲۵-۱. **شغل:** مجموعه وظایف و مسئولیت‌های مرتبط، مستمر و مشخصی است که از سوی مؤسسه به عنوان کار واحد شناخته می‌شود.
- ۲۶-۱. **رشته شغلی:** در برگیرنده یک یا چند شغل است که از لحاظ نوع کار، وظایف و مسئولیت‌ها مشترک بوده اما از نظر ارزش، اهمیت و سختی انجام کار دارای سطوح و مراتب مختلف می‌باشند.
- ۲۷-۱. **رسته شغلی:** مجموعه‌ای از رشته‌های شغلی است که از لحاظ نوع کار، حرفه، رشته تحصیلی و تجربی، وابستگی نزدیک دارند.
- ۲۸-۱. **شرح شغل:** عبارت است از شرح مکتوب و مدوئی که حاوی مشخصات اصلی و اساسی شغل، از جمله تعریف، نمونه وظایف و مسئولیت‌ها و شرایط احراز شغل در چارچوب سازمان تفصیلی مؤسسه است.
- ۲۹-۱. **مشاغل اصلی:** به آن گروه از مشاغل اطلاق می‌شود که برای تحقق اهداف و انجام وظایف و مأموریت‌های اصلی مؤسسه و پیشبرد برنامه‌های محول، ایجاد شده و یا می‌شود.
- ۳۰-۱. **مشاغل عمومی:** به آن گروه از مشاغل اطلاق می‌شود که بستر سازی و تمهید مقدمات حسن انجام وظایف و مسئولیت‌های اصلی مؤسسه را در بردارد.

- ۳۱-۱. **مشاغل تخصصی:** به آن گروه از مشاغل اطلاق می‌شود که در شرایط احراز آن‌ها در طرح طبقه‌بندی مشاغل مورد عمل، دارا بودن حداقل مدرک تحصیلی دانشگاهی مورد تأکید قرار گرفته باشد.
- ۳۲-۱. **خدمت:** عبارت از اشتغال به کاری است که عضو به موجب حکم کارگزینی یا قرارداد مکلف به انجام آن می‌شود.
- ۳۳-۱. **تجربه:** آن بخش از خدمات «دولتی» و یا «غیر دولتی» عضو است که در رشته شغلی مورد تصدی و یا در زمینه شغل مربوط انجام می‌شود و سبب افزایش مهارت و توانمندی وی در انجام وظایف شغل مورد تصدی می‌شود.
- ۳۴-۱. **پایه:** نمایش عددی مجموع سنوات خدمت یا خدمات قابل قبول عضو متناسب با عوامل ترفیع و در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین‌نامه است و شامل «پایه بدو ورود به خدمت»، «پایه استحقاقی»، «پایه تشویقی»، «پایه ایثارگری»، «پایه خدمت سربازی (خدمت وظیفه)» و سایر پایه‌های مصوب قانونی است.
- ۳۵-۱. **ترفیع پایه:** افزایش عددی پایه عضو واجد شرایط در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین‌نامه است.
- ۳۶-۱. **رتبه:** شاخصی برای نمایش موقعیت و سیر پیشرفت شغلی اعضای مؤسسه است که در شش سطح «مقدماتی»، «مهارتی»، «سه»، «دو»، «یک» و «ممتاز» حسب مورد در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین‌نامه تعیین می‌شود.
- ۳۷-۱. **ارتقای رتبه:** کسب رتبه بالاتر توسط عضو واجد شرایط، در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین‌نامه و دستورالعمل اجرایی تطبیق و ارتقای رتبه اعضای مؤسسه است.
- ۳۸-۱. **انتصاب:** عبارت از تخصیص عضو به یکی از پست‌های سازمانی مصوب مؤسسه در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین‌نامه است.
- ۳۹-۱. **حقوق رتبه و پایه:** مبلغی است که در ازای انجام کار در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین‌نامه، به عضو ذی حق تعلق می‌گیرد.
- ۴۰-۱. **مزایا و فوق‌العاده‌ها:** مبلغی است که در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین‌نامه به‌طور مستمر و غیرمستمر، علاوه بر حقوق رتبه و پایه، به عضو ذی حق پرداخت می‌شود.
- ۴۱-۱. **مزایا و فوق‌العاده‌های مستمر:** به مزایا و فوق‌العاده‌هایی اطلاق می‌شود که به تبع شغل برقرار و به‌طور مستمر در حکم کارگزینی یا قرارداد عضو حسب مورد درج می‌شود.
- ۴۲-۱. **مزایا و فوق‌العاده‌های غیرمستمر:** به مزایا و فوق‌العاده‌هایی اطلاق می‌شود که بر اساس شرایط کاری عضو، برقرار می‌شود و ممکن است، هرگونه تغییر در شرایط کاری، موجب افزایش، کاهش و یا حذف آن شود.
- ۴۳-۱. **ارزیابی:** فرآیند نظام‌مندی است که به سنجش، اندازه‌گیری، ارزش‌گذاری و قضاوت در مورد عملکرد اعضای شاغل در مؤسسه در یک دوره ارزیابی می‌پردازد.
- ۴۴-۱. **عملکرد:** چگونگی انجام وظایف، فعالیت‌ها و نتایج حاصل از فعالیت‌های انجام‌شده توسط عضو بر اساس مستندات سامانه شفافیت اداری و سایر شاخص‌های ارزیابی است.
- ۴۵-۱. **دوره ارزیابی:** بازه زمانی یک ساله عملکرد عضو (از اول فروردین ماه هر سال تا پایان اسفند همان سال) است.
- ۴۶-۱. **ارزیابی‌شونده:** عضو شاغل در مؤسسه است که عملکرد وی در یک دوره یک ساله ارزیابی می‌شود.
- ۴۷-۱. **ارزیابی‌کننده:** مدیر یا مسئول مستقیم عضو است که مسئولیت ارجاع کار به وی و نظارت بر عملکرد او در طول دوره و ارزیابی آن در پایان دوره بر اساس اطلاعات مستند و نظرخواهی از همکاران و مسئول واحد مرتبط با شاخص (حسب مورد) را برعهده دارد.

- ۴۸-۱. تأییدکننده نهایی: مقام مافوق مدیر یا مسئول مستقیم واحد سازمانی محل اشتغال عضو است که تأیید نتایج ارزیابی عملکرد عضو را برعهده دارد.
- ۴۹-۱. سامانه شفافیت اداری (سامانه ارزیابی عملکرد): سامانه اداری مؤسسه است که قابلیت ارائه گزارش آماری و کمی در بازه زمانی مشخص از عملکرد عضو در پاسخگویی به موقع به امور اجرایی مؤسسه را دارا می باشد.
- ۵۰-۱. واحد متولی ارزیابی عملکرد: واحد امور اداری یا عناوین مشابه است که مسئولیت هماهنگی، اطلاع رسانی و جمع بندی فرایند ارزیابی و هدایت کلیه فعالیت های مربوط به ارزیابی را برعهده دارد.
- ۵۱-۱. بهره وری: عبارت از کارایی و اثربخشی هر یک از اعضا، در تحقق اهداف، وظایف و انجام مأموریت های مؤسسه است.
- ۵۲-۱. فعالیت های پژوهشی: فعالیت هایی است که به منظور گسترش مرزهای دانش و کسب دانش های نو، ارائه نظریه یا کشف اصول حاکم بر جهان هستی، پدیده های طبیعی، انسانی و اجتماعی، یا به منظور فراهم ساختن زمینه علمی لازم برای حل مسائل جاری و آینده در قالب ارائه پیشنهاد های نو و ابتکاری، انتشار یا ارائه مقالات، تألیف و یا ترجمه کتاب، همکاری در طرح های پژوهشی / آزمایشگاهی / کارگاهی، ثبت اختراع، ارائه گزارش های تخصصی و ... انجام می گیرد.
- ۵۳-۱. نشان دولتی: نشان های دولتی (کشوری) که طبق مقررات آیین نامه اعطای نشان های دولتی به شماره ۲۳۳۴ ت ۳۳۵ هـ مورخه ۱۳۶۹/۰۸/۲۷ و شماره ۱۹۵ مورخه ۱۳۶۹/۰۸/۳۰ به افراد شایسته دریافت نشان اعم از اتباع جمهوری اسلامی ایران یا اتباع خارجی اعطا می شود.
- ۵۴-۱. گواهی معتبر ملی و بین المللی: منظور گواهی صادر شده از سوی مراجع ذی صلاح قانونی و مرتبط ملی و بین المللی است.
- ۵۵-۱. انتقال: تغییر محل خدمت عضو به طور دائم از مؤسسه به سایر مؤسسات یا دستگاه های اجرایی و بالعکس در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین نامه است.
- ۵۶-۱. مأموریت: عبارت است از:
- الف) محول شدن وظیفه ای موقت (اعم از ساعتی یا روزانه) به عضو علاوه بر وظیفه اصلی یا عادی که در حکم کارگزینی یا قرارداد خود دارد، برای مدت معین که ممکن است خارج از محل خدمت وی باشد.
- ب) اعزام عضو به صورت تمام وقت برای انجام خدمت در مدت معین به سایر مؤسسات و دستگاه های اجرایی
- ج) اعزام عضو رسمی واجد شرایط برای گذراندن دوره آموزشی بلندمدت و همه اعضا برای دوره آموزشی کوتاه مدت در داخل یا خارج از کشور با رعایت ضوابط و مقررات این آیین نامه.
- ۵۷-۱. استعفا: عبارت است از قطع رابطه استخدامی عضو رسمی با مؤسسه که حسب انصراف کتبی داوطلبانه وی در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین نامه صورت می گیرد.
- ۵۸-۱. فسخ قرارداد: عبارت است از برهم زدن عقد قرارداد در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین نامه.
- ۵۹-۱. بازخرید خدمت: قطع رابطه استخدامی عضو رسمی با مؤسسه در ازای پرداخت مبالغی متناسب با سابقه خدمت قابل قبول وی است که با رعایت ضوابط و مقررات این آیین نامه صورت می پذیرد.
- ۶۰-۱. مزایای سنوات: پرداخت مبالغی متناسب با سابقه خدمت قابل قبول که در راستای قطع رابطه استخدامی عضو پیمانی و قطع رابطه خدمتی عضو قراردادی با رعایت ضوابط و مقررات این آیین نامه صورت می پذیرد.
- ۶۱-۱. بازنشستگی: پایان رابطه استخدامی یا خدمتی عضو با مؤسسه است که در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین نامه و با توجه به مقررات صندوق های بازنشستگی ذی ربط به موجب ابلاغ رسمی صورت می پذیرد.

 دانشگاه گیلان	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی ۱۴۰۴/۰۷/۰۱	دبیرخانه هیئت امنای دانشگاه دامغان
--	---	---

- ۶۲-۱. از کارافتادگی: عبارت است از وضعیت عضو که توانمندی جسمانی یا روانی لازم برای انجام خدمت را دارا نبوده و به موجب قوانین و مقررات مربوط به صندوق های بازنشستگی ذی ربط «از کارافتاده» شناخته می شود و ضمن قطع رابطه خدمتی تا رسیدن به زمان بازنشستگی از حقوق وظیفه استفاده می کند.
- ۶۳-۱. آماده به خدمت: وضعیتی است که عضو در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین نامه و با حکم کارگزینی یا قرارداد مؤسسه در انتظار تعیین تکلیف برای انجام خدمت قرار می گیرد.
- ۶۴-۱. تعلیق: وضعیتی است که عضو بر اساس تصمیم مراجع قضایی و با حکم کارگزینی یا قرارداد مؤسسه تا زمان تعیین تکلیف امکان حضور و ادامه خدمت در مؤسسه را ندارد.
- ۶۵-۱. انفصال: عبارت است از برکناری عضو به طور موقت یا دائم از خدمت به موجب آرای قطعی مراجع قانونی ذی ربط با حکم کارگزینی یا قرارداد مؤسسه.
- ۶۶-۱. اخراج: عبارت از قطع رابطه استخدامی عضو رسمی و پیمانی و قطع همکاری عضو قراردادی از سوی مؤسسه به موجب آرای قطعی مراجع قانونی ذی ربط با حکم کارگزینی یا قرارداد مؤسسه.
- ۶۷-۱. وراثت قانونی: در این آیین نامه عبارتند از فرزندان، زوج یا زوجه دائمی، مادر و پدری که در کفالت متوفی بوده اند و نوادگانی که پدر و مادرشان فوت شده و در کفالت متوفی بوده اند.
- ۶۸-۱. طبقه بندی مشاغل: طبقه بندی مشاغل فرآیندی است که طی آن مشاغل مختلف بر اساس نوع و پیچیدگی وظایف و معیارهایی مانند مسئولیت ها، مهارت های مورد نیاز، سطح تحصیلات، تجربه و شرایط کاری به رسته های شغلی مختلف طبقه بندی می شوند.
- ۶۹-۱. شرایط احراز شغل: عبارت است از حداقل خصوصیات و توانایی های لازم اعم از تحصیلات، مهارت ها، تجربه و دوره های آموزشی مورد نیاز که برای انجام وظایف و قبول مسئولیت های یک شغل لازم است.
- ۷۰-۱. تخصیص: عبارت است از قراردادن عضو واجد شرایط در یکی از رشته های شغلی، پست های سازمانی مصوب و رتبه های شغلی.

تصویب شد (برجسته) مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه مرکز هیات های امنای و هیات های ممیزه	حسین سیمایی وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای
--	---

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

فصل دوم) جذب، بکارگیری، استخدام و تبدیل وضعیت

ماده ۲. وزارت پس از اخذ مجوزهای قانونی، منوط به درخواست مؤسسه، تأیید وزیر و سازمان اداری و استخدامی کشور، تعداد سهمیه استخدامی مؤسسه را تعیین و ابلاغ می کند.

ماده ۳. استخدام اعضا به صورت پیمانی و رسمی در چارچوب سند جامع برنامه ریزی نیروی انسانی مؤسسه و بر اساس سهمیه ابلاغی و نیاز مؤسسه، در سقف پست های سازمانی بالاتر از مندرج در سازمان تفصیلی مصوب هیئت امنای و موافقت بالاترین مقام مؤسسه منحصرأ پس از تصویب هیئت امنای و تأیید صلاحیت های لازم توسط مراجع ذیصلاح، از طریق فراخوان و آگهی عمومی، آزمون عمومی و مصاحبه با در نظر گرفتن اصل شایستگی و انتخاب اصلح و ثبت اطلاعات پذیرفته شدگان در سامانه کارمند ایران و اخذ تأییدیه لازم انجام می پذیرد. استخدام عضو با احراز شرایط عمومی مندرج در ماده «۴» و شرایط احراز شغل و سایر شرایط اختصاصی بدو به صورت «پیمانی» و به موجب «قرارداد سالانه» است که تمدید آن به شرط نیاز و رضایت از عملکرد عضو به تشخیص واحد سازمانی محل خدمت و تأیید هیئت اجرایی با رعایت ضوابط و مقررات مربوط بلامانع است.

تبصره ۱. «استخدام رسمی» برای ایثارگرانی که در قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران، قوانین برنامه های پنج ساله توسعه کشور و قوانین جایگزین، پیش بینی شده یا می شود، انجام می پذیرد.

تبصره ۲. بکارگیری نیروی انسانی مورد نیاز در شرایط خاص در سقف پست های سازمانی بالاتر از مندرج در چارچوب سند جامع برنامه ریزی نیروی انسانی مؤسسه (مصوب هیئت امنای)، با پیشنهاد هیئت اجرایی و تصویب هیئت امنای به صورت قراردادی، پس از اخذ مجوزهای مورد نیاز از مراجع ذی ربط، از طریق آزمون و مصاحبه با در نظر گرفتن اصل شایستگی و انتخاب اصلح و تأیید صلاحیت های لازم توسط مراجع ذیصلاح برای مدت یک سال بدون تعهدات استخدامی انجام می شود.

تبصره ۳. تمدید قرارداد عضو قراردادی به شرط نیاز و رضایت از عملکرد وی، به تشخیص واحد سازمانی محل خدمت و تصویب هیئت اجرایی، در سقف پست های سازمانی بالاتر از مندرج در ضوابط و مقررات مربوط بلامانع است.

تبصره ۴. مؤسسه موظف است در صورت کسب مجوز برای جذب نیروی انسانی گزارش وضعیت بکارگیری اعم از قراردادی، استخدام پیمانی و رسمی خود را از محل مجوز مذکور با قید تعداد باقیمانده در پایان هر سال به وزارت ارسال نماید.

تبصره ۵. عضو پیمانی و قراردادی در مدت خدمت از نظر وضع کسور بازنشستگی مشمول مقررات صندوق تأمین اجتماعی می باشند و مؤسسه موظف است از حقوق و مزایای ماهانه اعضای مذکور، برابر مقررات مربوط حق بیمه سهم عضو را کسر و به همراه سهم مؤسسه به آن صندوق واریز نماید.

تبصره ۶. اعضای که بر اساس تبصره «۱» ماده ۳ این آیین نامه به استخدام رسمی مؤسسه پذیرفته می شوند و همچنین اعضای که وضعیت استخدامی آنها از پیمانی به رسمی آزمایشی تبدیل می شود (در صورت عدم تمایل به باقی ماندن در صندوق تأمین اجتماعی)، مشترک صندوق بازنشستگی کشوری می باشند، مؤسسه موظف است در اجرای ضوابط صندوق بازنشستگی کشوری، اولین حقوق و مزایای این اعضا را به عنوان مقرری ماه اول و در هر ماه از حقوق و مزایای اعضای مذکور، کسور بازنشستگی سهم عضو را کسر و به همراه سهم مؤسسه به صندوق بازنشستگی کشوری واریز نماید.

ماده ۴. متقاضیان بکارگیری و استخدام در مؤسسه باید از شرایط عمومی ذیل برخوردار باشند:

(الف) تابعیت جمهوری اسلامی ایران؛

(ب) التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و اعتقاد به ولایت فقیه؛

(ج) اعتقاد و التزام عملی به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان پذیرفته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران؛

(د) عدم سابقه عضویت یا وابستگی به گروه های سیاسی معارض با نظام جمهوری اسلامی ایران؛

تصویب شد
مهر (برجسته)
مرکز هیات های امنای و هیات های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

هـ) عدم اشتغال به فسق و فجور و عمل به مناهای اخلاقی و اعمال و رفتار خلاف حیثیت و شئون شغلی؛
و) نداشتن سوء پیشینه کیفری مؤثر؛

ز) عدم محکومیت به انفصال دائم از خدمات دائمی دولتی بر اساس آرای قطعی مراجع قانونی ذی‌ربط؛

ح) عدم اعتیاد و اشتغال به خرید و فروش مواد مخدر، مشروبات الکلی و نظایر آن؛

ط) دارا بودن کارت پایان خدمت و وظیفه عمومی یا معافیت قانونی دائم (برای آقایان)؛

ی) برخورداری از سلامت و توانایی روانی متناسب با خدمت مورد نظر؛

ک) برخورداری از سلامت و توانایی جسمانی متناسب با خدمت مورد نظر؛

ل) دارا بودن حداقل مدرک تحصیلی کاردانی یا سطح یک حوزوی؛

م) دارا بودن حداقل «۲۰» سال تمام و حداکثر «۳۰» سال تمام برای دارندگان مدرک تحصیلی کاردانی یا سطح یک

حوزوی، دارا بودن حداکثر «۳۵» سال تمام برای دارندگان مدرک تحصیلی کارشناسی یا سطح دو حوزوی، دارا بودن

حداکثر «۳۷» سال تمام برای دارندگان مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد، دکتری عمومی یا سطح سه حوزوی و دارا بودن

حداکثر «۴۰» سال تمام برای دارندگان مدرک تحصیلی دکتری تخصصی یا سطح چهار حوزوی.

تبصره ۱. خروج از تابعیت ایران و یا قبول تابعیت کشور دیگر موجب قطع رابطه استخدامی / خدمتی می‌شود.

تبصره ۲. از تاریخ ۱۴۰۳/۰۱/۰۱ و در راستای هماهنگی با بند «الف» ماده «۱۵» قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب

مجلس شورای اسلامی، با رعایت تبصره ذیل بند «ت» ماده «۱» قانون مذکور در جذب و استخدام عضو جدید، به‌ازای

تأهل و نیز داشتن هر فرزند، یک سال تا حداکثر پنج سال به سقف محدوده سنی مندرج در بند «م» این ماده اضافه

می‌شود.

تبصره ۳. مدت خدمت قراردادی آن دسته از متقاضیان بکارگیری و استخدام در مؤسسه که دارای سابقه خدمت قراردادی در پست

سازمانی / شغل مرتبط در مؤسسه یا سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و دستگاه‌های

اجرایی هستند مشروط به ارائه گواهی سابقه خدمت همراه با تأییدیه پرداخت حق بیمه از مراجع ذی‌صلاح، به حداکثر سن

مندرج در بند «م» این ماده اضافه می‌شود.

ماده ۵. مرجع استعلام و تشخیص شرایط عمومی موضوع «ماده ۴» این آیین‌نامه حسب مورد مبادی قانونی ذی‌صلاح، از جمله هسته

گزینش کارکنان مؤسسه است.

ماده ۶. متقاضیان جذب (بکارگیری، استخدام، مأمور و انتقال) در مؤسسه باید از شرایط احراز شغل و سایر شرایط اختصاصی لازم به

تشخیص هیئت اجرایی مؤسسه برخوردار باشند.

تبصره ۴. انتصاب عضو به هریک از پست‌های سازمانی منوط به حصول شرایط احراز شغل از جمله شرایط تحصیلی، تجربی و طی

دوره‌های آموزشی مورد نیاز می‌باشد.

ماده ۷. بکارگیری، استخدام و تبدیل وضعیت ایشارگران، معلولین و نخبگان تابع قوانین، مقررات و ضوابط مربوط به خود است.

ماده ۸. در صورت تصویب و ابلاغ هرگونه قانون یا مقررات عدم کشوری و یا صدور هرگونه مجوزهای خاص از طریق مراجع قانونی و

ذی‌صلاح جهت تبدیل وضعیت اعضای قراردادی به صورت پیمانی، رسمی آزمایشی و رسمی قطعی، مؤسسه مکلف است با

کسب مجوزهای لازم و در نظر گرفتن شرایط مذکور نسبت به تبدیل وضعیت اعضای قراردادی اقدام نماید.

ماده ۹. مؤسسه مکلف است وضعیت استخدام عضو پیمانی مشمول این آیین نامه را با داشتن حداقل ۴ سال سابقه خدمت پیمانی در مؤسسه، احراز شرایط لازم، کسب حداقل میانگین «۸۰» امتیاز از ارزیابی عملکرد عضو در سه سال منتهی به تبدیل وضعیت، با پیشنهاد واحد ذی ربط و حسب درخواست عضو، تأیید هیئت اجرایی و تأیید هسته گزینش به رسمی آزمایشی تبدیل کند. تبصره. مدت خدمت «رسمی آزمایشی» حداقل «۲» و حداکثر «۳» سال است و عضو در طول مدت مذکور، باید علاوه بر گذراندن دوره آموزش توجیهی بدو خدمت، دوره های شغلی تخصصی مورد نیاز تأیید شده توسط هیئت اجرایی را طی کرده باشد.

ماده ۱۰. مؤسسه مکلف است در طول دوره رسمی آزمایشی، رفتار و عملکرد عضو را از نظر لیاقت (علمی، اخلاقی، خلاقیت و مسئولیت پذیری)، کاردانی، روحیه خدمت و نظم و انضباط اداری ارزیابی کرده و در صورت احراز شرایط لازم با تأیید هیئت اجرایی و تأیید هسته گزینش به رسمی قطعی تبدیل وضع نماید.

ماده ۱۱. عضوی که به تشخیص هیئت اجرایی در پایان دوره رسمی آزمایشی، شرایط ادامه خدمت یا تبدیل وضعیت به استخدام رسمی قطعی را کسب نکند، در صورت احراز شرایط بازنگشتگی، بازنگشته می شود. در غیر این صورت، به ترتیب روش های ذیل، با وی رفتار خواهد شد:

الف) تمدید دوره رسمی آزمایشی به مدت حداکثر دو سال دیگر برای احراز شرایط؛

ب) تبدیل وضعیت به استخدام پیمانی و ادامه خدمت به صورت پیمانی تا زمان بازنگشتگی؛

ماده ۱۲. اعاده به خدمت عضو رسمی مستعفی، عضو پیمانی و عضو قراردادی که قرارداد او حسب درخواست وی فسخ شده است، در شرایط خاص و در صورت نیاز مؤسسه به خدمت وی و وجود پست سازمانی بلا تصدی مصوب، مشروط به آنکه از تاریخ استعفا یا فسخ قرارداد بیش از یک سال نگذشته و شماره مستخدم / شناسه معتبر و مورد تأیید سازمان اداری و استخدامی کشور مربوط به عضو تا زمان اعاده به خدمت وی دارای اعتبار باشد، با تأیید هیئت اجرایی، فقط برای یک بار در طول خدمت وی، با احتساب سابقه خدمت در مؤسسه و با رعایت شرایط مقرر در تبصره این ماده و سایر شرایط مقرر در ماده «۴» این آیین نامه بلامانع است.

تبصره. اعاده به خدمت اینارگران تابع قوانین و مقررات خاص خود می باشد.

ماده ۱۳. مؤسسه می تواند در صورت نیاز به خدمات اعضا / کارمندان سایر مؤسسات و دستگاه های اجرایی با تقاضای عضو / کارمند و موافقت مؤسسه یا دستگاه اجرایی مبدأ و تأیید هیئت اجرایی مؤسسه مقصد از خدمات آنان برای مدت معین، با رعایت ضوابط و مقررات این آیین نامه به عنوان «مأمور» استفاده کند و یا بالعکس، حسب درخواست سایر مؤسسات یا دستگاه های اجرایی، موافقت عضو و تأیید هیئت اجرایی مؤسسه، اعضای خود را به سایر مؤسسات یا دستگاه های اجرایی مأمور نماید، حقوق و مزایای مستمر عضو تا مدت حداکثر یک سال با توافق طرفین از محل اعتبارات مبدأ یا مقصد و پس از آن منحصرأ توسط مقصد تأمین و پرداخت می شود. بدیهی است، پرداخت سایر مزایا از جمله فوق العاده های غیر مستمر، اضافه کار، رفاهیات و فوق العاده مدیریت بر عهده مؤسسه / دستگاه اجرایی مقصد می باشد.

تبصره ۱. مدت مأموریت مشمولان این ماده حداقل شش ماه و حداکثر یک سال است و در صورت ضرورت با تشخیص هیئت اجرایی به صورت سالانه قابل تمدید است. حداکثر مدت استفاده از مأموریت در طول کل خدمت عضو صرفاً پنج سال می باشد.

تبصره ۲. مؤسسه مبدأ می تواند در صورت نیاز به خدمات عضو مأمور و همچنین موافقت وی، نسبت به لغو مأموریت در حین مدت مأموریت اقدام نماید.

تبصره ۳. مدت مأموریت عضو پیمانی / رسمی آزمایشی جزء حداقل مدت ماندگاری تعیین شده در ماده ۹ این آیین نامه و تبصره ذیل آن محاسبه نمی شود

تبصره ۴. اینارگران در این زمینه تابع قوانین و مقررات خاص خود می باشد.

تصویب شد
مهر (برجسته)
مرکز هیات های امنای و هیات های مدیره
مرکز هیات های امنای و هیات های مدیره

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

تبصره ۵. ترفیع پایه، ارتقای رتبه و اعمال مدرک تحصیلی بالاتر عضو مأمور، در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین نامه با ارسال گزارش و مستندات مربوط از سوی مؤسسه/دستگاه اجرایی مقصد، توسط مؤسسه مبدأ انجام می شود.

تبصره ۶. مأموریت عضو مؤسسه به دفتر مقام معظم رهبری با رعایت ترتیبات مقرر در تصویب نامه های شماره ۵۷۷۱۸/ت/۱۷۶۹۹ هـ مورخه ۱۳۷۶/۳/۲۷ و ۴۷۵۸۵/ت/۲۵۸۳۸ هـ مورخه ۱۳۸۰/۱۱/۷ صورت می گیرد.

تبصره ۷. در تمام موارد مذکور در این ماده و تبصره های ذیل آن، مأموریت عضو به مؤسسات یا نهادهای عمومی غیر دولتی و بالعکس، صرفاً در صورت دارا بودن شماره مستخدم/شناسه معتبر و مورد تأیید سازمان اداری و استخدامی کشور امکان پذیر است.

ماده ۱۴. اعضا/کارمندان رسمی سایر مؤسسات و دستگاه های اجرایی حسب نیاز مؤسسه، با تقاضای آنان، موافقت مؤسسه محل خدمت و تأیید هیئت اجرایی مؤسسه می توانند با حفظ پیشینه خدمتی به مؤسسه منتقل شوند. حقوق و مزایای این قبیل افراد بر اساس پست سازمانی تخصیص داده شده و اطلاعات مندرج در حکم انتقال و پیشینه خدمتی بر طبق ضوابط و مقررات این آیین نامه تعیین می شود. انتقال اعضای رسمی مؤسسه نیز به سایر مؤسسات و دستگاه های اجرایی حسب درخواست کتبی عضو و اعلام نیاز مقصد، با موافقت هیئت اجرایی مؤسسه بلامانع است. در این صورت از تاریخ اجرای حکم انتقال، رابطه استخدامی عضو رسمی منتقل شده با مؤسسه قطع می شود. همچنین در صورتی که عضو انتقالی پس از تطبیق با ضوابط و مقررات این آیین نامه، حقوق و مزایای وی کاهش یابد، مشمول دریافت تفاوت تطبیق موضوع ماده «۲۴» این آیین نامه نمی شود.

تبصره ۱. انتقال عضو/کارمند پیمانی به سایر مؤسسات و دستگاه های اجرایی و بالعکس، با حفظ پیشینه خدمتی، حسب درخواست آنان و احراز شرایط لازم بر طبق ضوابط و مقررات این آیین نامه و پس از موافقت هیئت اجرایی بلامانع است. در این صورت از تاریخ انتقال، رابطه استخدامی عضو پیمانی منتقل شده با مؤسسه مبدأ قطع می شود.

تبصره ۲. انتقال عضو/کارمند قراردادی به سایر مؤسسات و دستگاه های اجرایی و بالعکس با حفظ پیشینه خدمتی، مشروط به داشتن شناسه مورد تأیید سازمان اداری و استخدامی کشور، وجود پست سازمانی بلا تصدی، حسب درخواست آنان و احراز شرایط لازم با موافقت هیئت اجرایی بلامانع است و از تاریخ انتقال رابطه خدمتی عضو قراردادی با مؤسسه مبدأ قطع می شود. در انتقال عضو/کارمند قراردادی از سایر مؤسسات و دستگاه های اجرایی به مؤسسات وابسته به وزارت، علاوه بر موافقت هیئت اجرایی، اخذ موافقت هیئت امنای مؤسسه مقصد، الزامی می باشد.

تبصره ۳. در تمام موارد مذکور در این ماده و تبصره های ذیل آن، انتقال عضو/کارمند به مؤسسات یا نهادهای عمومی غیر دولتی و بالعکس، صرفاً در صورت دارا بودن شماره مستخدم/شناسه معتبر، قابل انتقال و مورد تأیید سازمان اداری و استخدامی کشور امکان پذیر است.

تبصره ۴. در انتقال عضو قراردادی، پرداخت مزایای سنوات خدمت و ذخیره مرخصی (اعم از سال های پرداخت نشده قبل از انتقال و تمام سال های بعد از انتقال) در زمان بازنشستگی/پایان خدمت؛ در صورت انتقال بین مؤسسات وابسته به وزارت، با مؤسسه مقصد می باشد و در صورت انتقال بین سایر مؤسسات و دستگاه های اجرایی، پرداخت مطالبات عضو/کارمند اعم از مزایای سنوات خدمت و مرخصی های ذخیره شده تا زمان انتقال برعهده مؤسسه یا دستگاه اجرایی مبدأ می باشد؛ بر همین اساس هنگام انتقال بین سایر مؤسسات و دستگاه های اجرایی، لازم است ضمن تسویه مطالبات فوق، برگ تسویه حساب عضو/کارمند به همراه پیشینه خدمتی وی به مؤسسه مقصد ارسال شود.

تبصره ۵. حقوق، عیدی و مزایای مستمر عضو/کارمند انتقالی به مؤسسه/دستگاه اجرایی و بالعکس از زمان انتقال تا پایان سال از اعتبارات مؤسسه/دستگاه اجرایی مبدأ حسب مورد و مزایای غیر مستمر از جمله اضافه کار رفاهی و سایر پرداخت ها از زمان انتقال تا پایان سال مزبور توسط مؤسسه/دستگاه اجرایی مقصد حسب مورد پرداخت می شود. سازمان برنامه و بودجه



کل کشور اعتبارات حقوق و مزایای عضو انتقال یافته را در سال بعد با هماهنگی مؤسسه/ دستگاه اجرایی مبدأ و مقصد در قانون بودجه لحاظ می نماید.

تصویب شد
مهر برجسته
مرکز هیاتهای امنا و هیاتهای ممیزه
مرکز هیئت های امنا و هیئت های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت های امنا و هیئت های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

فصل سوم) طبقه‌بندی مشاغل

ماده ۱۵. مشاغل مؤسسه به‌طور کلی به «۷» رشته شغلی به شرح ذیل تقسیم می‌شوند:

۱- ۱۵. مشاغل رشته آموزشی، پژوهشی، فناوری و فرهنگی:

عنوان رشته شغلی

- مدیر تربیت بدنی
- کارشناس امور ورزشی
- کاردان امور ورزشی
- مربی ورزش
- کارشناس امور فوق برنامه
- کاردان امور فوق برنامه
- مدیر امور آموزشی
- کارشناس امور آموزشی
- کاردان امور آموزشی
- کارشناس امور پژوهشی
- مدیر امور دانشجویی
- کارشناس امور دانشجویی
- کاردان امور دانشجویی
- مدیر امور فرهنگی
- کارشناس فرهنگی و هنری
- کارشناس امور فرهنگی
- کاردان امور فرهنگی
- کارشناس نظارت و ارزیابی
- کاردان نظارت و ارزیابی
- مدیر امور فناوری
- کارشناس امور فناوری
- کاردان امور فناوری
- مدیر امور آموزش عالی
- کارشناس امور آموزش عالی
- کارشناس برنامه‌ریزی امور تربیتی
- کاردان برنامه‌ریزی امور تربیتی
- کارشناس خدمات آموزشی
- کاردان خدمات آموزشی
- کارشناس سنجش و ارزشیابی تحصیلی
- کاردان سنجش و ارزشیابی تحصیلی

کارشناس همکاری های بین المللی دانشگاهی

کارشناس بررسی کتاب

کتابدار

مصحح

ویراستار

خطاط

کارشناس آثار تاریخی

کاردان آثار تاریخی

باستان شناس

متصدی مرمت اسناد

کارشناس آزمایشگاه و کارگاه

کاردان آزمایشگاه و کارگاه

کارشناس سمعی و بصری

کاردان سمعی و بصری

کارشناس امور فرهنگی و هنری

کاردان امور فرهنگی و هنری

کارشناس امور هنری

کاردان امور هنری

عکاس و فیلمبردار

موزه دار

مشاور

۱۵-۲. مشاغل رسته امور اجتماعی:

عنوان رشته شغلی

مددکار اجتماعی

مدیر حقوقی

کارشناس حقوقی امور بین الملل

کارشناس حقوقی

کاردان حقوقی

کارشناس روابط عمومی

کاردان روابط عمومی

کارشناس امور خبری

کاردان امور خبری

کارشناس برنامه ریزی

کارشناس روابط بین الملل

کاردان روابط بین الملل
کارشناس تجاری سازی و بازرگانی داخلی
کاردان تجاری سازی و بازرگانی داخلی
کارشناس تجاری سازی و بازرگانی خارجی
کاردان تجاری سازی و بازرگانی خارجی
کارشناس آمار موضوعی
کاردان آمار موضوعی
کارشناس آمار
کاردان آمار
کارشناس مطالعات اجتماعی
کاردان مطالعات اجتماعی
کارشناس مطالعات اقتصادی
کاردان مطالعات اقتصادی
مربی کودک
مشاور

۱۵-۳. مشاغل رشته اداری و مالی:

عنوان رشته شغلی

مدیر اداری و منابع انسانی
مدیر مالی
کارشناس امور اداری
کاردان امور اداری
کارگزین
کارشناس برنامه و بودجه
کاردان برنامه و بودجه
کارشناس بررسی اسناد و مدارک
کاردان بررسی اسناد و مدارک
کارشناس توسعه و مدیریت منابع
کارشناس آموزش و بهسازی منابع انسانی
کاردان آموزش و بهسازی منابع انسانی
کارشناس ایمنی و مدیریت بحران
کاردان ایمنی و مدیریت بحران
مترجم
مسئول خدمات اداری
مسئول ابلاغ و اجرا

تصویب شد

مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای مدیره (برجسته)
مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای مدیره

حسین سیمایی

وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

کارشناس حراست فیزیکی
کارشناس حراست اسناد و مدارک
کارشناس حراست نیروی انسانی
کارشناس راهبری حراست
کارشناس حراست فناوری اطلاعات
کاردان حراست
مسئول دفتر
رئیس دفتر
متصدی امور دفتری
مسئول گزینش
کارشناس گزینش
مسئول چاپ و انتشارات
مسئول خدمات مالی
کاردان انبارهای تخصصی
حسابدار
کارشناس امور مالی
کاردان امور مالی
مشاور

۱۵-۴. مشاغل رشته بهداشتی و درمانی:

عنوان رشته شغلی

کارشناس روان شناسی
کارشناس بینایی سنجی
کاردان بینایی سنجی
کارشناس شنوایی سنجی
کاردان شنوایی سنجی
بهداشت کار دهان و دندان
کاردان دامپزشکی
کارشناس بهداشت محیط
کاردان بهداشت محیط
کارشناس بهداشت حرفه ای
کاردان بهداشت حرفه ای
کارشناس امور دارویی
کاردان امور دارویی
کارشناس تغذیه و کنترل مواد غذایی

کاردان تغذیه و کنترل مواد غذایی
کارشناس رادیولوژی
کاردان رادیولوژی
کارشناس آزمایشگاه
کاردان آزمایشگاه
مسئول پذیرش و مدارک پزشکی
پزشک
دندانپزشک
دامپزشک
پرستار
ماما
بیمار
مشاور

۱۵- ۵. مشاغل رشته فنی و مهندسی:

عنوان رشته شغلی

هواشناس
کاردان هواشناس
کارشناس فنی هواشناسی
کاردان فنی هواشناسی
مدیر امور راه و ساختمان
مهندس راه و ساختمان
کاردان راه و ساختمان
کارشناس امور حمل و نقل
کاردان امور حمل و نقل
مهندس عمران
کاردان عمران
آرشیست
کارشناس معماری داخلی
کاردان معماری داخلی
کارشناس شهرسازی
کاردان شهرسازی
مهندس برق
کاردان برق
مهندس مکانیک

کاردان مکانیک
مهندس تأسیسات
کاردان تأسیسات
کارشناس ارتباطات و مخابرات
کاردان ارتباطات و مخابرات
زمین شناس
کاردان زمین شناس
کارشناس معادن
کاردان معادن
نقشه بردار
کاردان نقشه بردار
کارشناس کارتوگراف
کاردان کارتوگراف
کارشناس آزمایشگاه و کارگاه های فنی
کاردان آزمایشگاه و کارگاه های فنی
کارشناس آزمایشگاه فیزیک، شیمی و مکانیک خاک
کاردان آزمایشگاه فیزیک، شیمی و مکانیک خاک
کارشناس ژئوفیزیک
کاردان ژئوفیزیک
کارشناس آموزش فنی و حرفه ای
کاردان آموزش فنی و حرفه ای
کارشناس حفاظت و مرمت
کاردان حفاظت و مرمت
مهندس ذوب فلز
کاردان ذوب فلز
مدیر امور صنایع کوچک
مدیر صنایع دستی
کارشناس امور صنایع دستی
کاردان امور صنایع دستی
کارشناس امور فنی صنایع
کاردان امور فنی صنایع
کارشناس تولید و بهره دوری
کاردان تولید و بهره دوری
کارشناس مدل سازی و طراحی وسایل و قطعات فنی
کاردان مدل سازی و طراحی وسایل و قطعات فنی

کارشناس علوم و فنون هسته‌ای

کاردان علوم و فنون هسته‌ای

مشاور

۱۵-۶. مشاغل رشته فناوری اطلاعات:

عنوان رشته شغلی

مدیر امور فناوری اطلاعات

متخصص علم داده

راهبر خدمات و معماری سازمانی

کارشناس تحلیل گر سیستم

کاردان تحلیل گر سیستم

کارشناس برنامه‌نویس سیستم

کارشناس فناوری اطلاعات

کاردان فناوری اطلاعات

طراح و توسعه‌دهنده نرم افزار

کارشناس تحلیل و تولید نرم افزار

کاردان تحلیل و تولید نرم افزار

کارشناس برنامه‌نویس سیستم

کاردان برنامه‌نویس سیستم

مهندس امنیت فناوری اطلاعات

کارشناس توسعه، هوشمندسازی و امنیت فناوری اطلاعات

کاردان توسعه، هوشمندسازی و امنیت فناوری اطلاعات

مهندس شبکه و زیرساخت

کارشناس شبکه

کاردان شبکه

پشتیبان فناوری اطلاعات، سخت افزار و خدمات

کارشناس امور سخت افزار رایانه

کاردان امور سخت افزار رایانه

ایراتور

مشاور

۱۵-۷. مشاغل رشته کشاورزی و محیط زیست:

عنوان رشته شغلی

کارشناس ترویج کشاورزی

کاردان ترویج کشاورزی

کارشناس بررسی آفات و بیماری‌های گیاهی

کاردان بررسی آفات و بیماری های گیاهی
کارشناس آزمایشگاه کشاورزی
کاردان آزمایشگاه کشاورزی
کارشناس خاک شناسی و حاصلخیزی خاک
کاردان خاک شناسی و حاصلخیزی خاک
کارشناس اصلاح نباتات و زراعت
کاردان اصلاح نباتات و زراعت
کارشناس دامپروری
کاردان دامپروری
متصدی امور دام
کارشناس محیط زیست
کاردان محیط زیست
کارشناس امور باغبانی
کاردان امور باغبانی
کارشناس صنایع غذایی
کاردان صنایع غذایی
کارشناس صنایع کشاورزی
کاردان صنایع کشاورزی
کارشناس برنامه ریزی کشاورزی
کارشناس اقتصاد کشاورزی
کاردان اقتصاد کشاورزی
کارشناس امور زمین
کاردان امور زمین
کارشناس آموزش کشاورزی
کاردان آموزش کشاورزی
کارشناس حفظ نباتات
کاردان حفظ نباتات
کارشناس مهندسی زراعی
کاردان مهندسی زراعی
کارشناس موزه تاریخ طبیعی
کاردان موزه تاریخ طبیعی
مشاور

ماده ۱۶. مؤسسه موظف است شرح شغل و شرایط احراز مشاغل مربوط به هر یک از رشته های شغلی مندرج در «ماده ۱۵» و «تبصره ۲» این ماده، حداقل و حداکثر مدرک تحصیلی مورد نیاز برای هر رشته شغلی و نیز شرایط احراز مشاغل به تناسب وظایف

مهر (برجسته)
تصویب شد
مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

پست‌های قابل تخصیص به هر شغل، بر اساس اهمیت وظایف و مسئولیت‌ها از لحاظ تحصیلات، تخصص و مهارت، سهولت و سختی کار و همچنین دوره‌های آموزشی مورد نیاز با رعایت مفاد «دستورالعمل اجرایی طرح طبقه‌بندی مشاغل - پیوست شماره دو» حداکثر تا «یک سال» پس از ابلاغ این آیین‌نامه، تهیه و پس از بررسی در هیئت اجرایی مؤسسه و تأیید دفتر طرح و برنامه وزارت، به تصویب هیئت امنای مؤسسه برساند.

تبصره ۱. متصدیان مشاغل رسته خدمات و نظایر آن و سایر مشاغلی که در این آیین‌نامه درج نشده است همچنان تا زمان خروج عضو از خدمت در مؤسسه صرفاً تابع عناوین رشته‌های شغلی قبلی هستند.

تبصره ۲. رشته‌های شغلی مصوب در طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل دستگاه‌های اجرایی که در «ماده ۱۵» این آیین‌نامه پیش‌بینی نشده‌اند و متناسب با نیاز مؤسسه، پس از تأیید هیئت اجرایی و تصویب هیئت امنای مؤسسه به مجموعه مشاغل رشته‌های شغلی هریک از رسته‌ها اضافه می‌شوند.

تبصره ۳. مؤسسه می‌تواند با رعایت مفاد بند «۲۷» ماده «۱» این آیین‌نامه و دستورالعمل اجرایی طرح طبقه‌بندی مشاغل - پیوست شماره ۲، نسبت به تبیین، طراحی و احصای مشاغل اختصاصی (مشاغل مختص وظایف و مأموریت‌های مؤسسه) مورد نیاز خود اقدام و پس از بررسی در هیئت اجرایی مؤسسه، تأیید دفتر طرح و برنامه وزارت، با تصویب هیئت امنای مؤسسه، به مجموعه مشاغل رشته‌های شغلی هریک از رسته‌ها اضافه نماید.

فصل چهارم) نظام پرداخت حقوق و مزایا

ماده ۱۷. نظام پرداخت حقوق و مزایای اعضا بر اساس ارزیابی عوامل شغل و شاغل و دیگر ویژگی های مندرج در این آیین نامه است. اعضا بر اساس سوابق تجربی و امتیاز حاصل از نتایج ارزیابی عوامل مذکور برای هر کدام از مشاغل و متناسب با ویژگی ها در یکی از رتبه های جدول ذیل «ماده ۲۳» این آیین نامه تخصیص می یابند.

تبصره. اعضای رسمی و پیمانی در بدو استخدام و اعضای قراردادی در شروع بکارگیری در پایه یک رتبه مقدماتی متناسب با مدرک تحصیلی مربوط قرار می گیرند.

ماده ۱۸. حقوق رتبه و پایه عضو بر اساس فرمول زیر تعیین می شود:

$$[(\text{ضرب مدرک تحصیلی} \times \text{پایه}) + \text{عدد مبنا}] \times \text{ضرب حقوقی} = \text{حقوق رتبه و پایه}$$

تبصره ۱. ضرب مدرک تحصیلی برای مقاطع تحصیلی کاردانی یا سطح یک حوزوی، کارشناسی یا سطح دو حوزوی، کارشناسی ارشد یا سطح سه حوزوی و دکتری تخصصی یا سطح چهار حوزوی به ترتیب «۷۵»، «۹۰»، «۱۰۵» و «۱۲۰» تعیین می شود. ضرب مدرک تحصیلی برای عضو دارای مدرک تحصیلی دکتری حرفه ای شاغل در مؤسسه عدد «۱۱۲/۵» تعیین می شود.

تبصره ۲. عدد مبنا، متناسب با رتبه و مدرک تحصیلی عضو و بر اساس جدول ذیل تعیین می شود:

جدول عدد مبنا بر اساس مدرک تحصیلی و رتبه عضو

رتبه	مدرک تحصیلی	کاردانی یا سطح یک حوزه	کارشناسی یا سطح دو حوزه	کارشناسی ارشد یا دکتری حرفه ای یا سطح سه حوزه	دکتری تخصصی یا سطح چهار حوزه
مقدماتی	۵۵۵۰	۶۳۰۰	۷۰۵۰	۷۷۰۰	۷۷۰۰
مهارتی	۶۳۰۰	۷۰۵۰	۷۷۰۰	۸۱۰۰	۸۱۰۰
رتبه ۳	۷۰۵۰	۷۷۰۰	۸۱۰۰	۸۳۰۰	۸۳۰۰
رتبه ۲	۷۷۰۰	۸۱۰۰	۸۳۰۰	۸۵۰۰	۸۵۰۰
رتبه ۱	۷۹۰۰	۸۳۰۰	۸۵۰۰	۸۷۰۰	۸۷۰۰
رتبه ممتاز	---	---	---	---	---

تبصره ۳. اشرافان واجد شرایط بهره مندی از مزایای یک مقطع تحصیلی بالاتر که دارای مدرک دکتری تخصصی یا سطح چهار حوزوی می باشند از عدد مبنا یک رتبه بالاتر برخوردار می شوند و در صورت احراز رتبه ممتاز، عدد مبنا آنان «۸۹۰۰» تعیین می شود.

تبصره ۴. ضرب حقوق سالانه به میزان ابلاغ شده از سوی هیئت وزیران در هر سال اعمال می شود.

تبصره ۵. حقوق رتبه و پایه عضو دارای مدارک تحصیلی دیپلم و زیر دیپلم که در مؤسسه مشغول به کار هستند، متناسب با مدرک تحصیلی، سابقه خدمت آنان و با حصول سایر شرایط مقرر در ماده ۲۳ این آیین نامه، معادل درصدی از حقوق رتبه و پایه متناظر کاردان رتبه مقدماتی، مهارتی، ۳ و ۲ (حسب مورد) به شرح جدول ذیل تعیین می شود:

جدول نحوه محاسبه حقوق رتبه و پایه اعضای دارای مدارک تحصیلی دیپلم و زیر دیپلم

ردیف	مدرک تحصیلی	سابقه خدمت	حقوق رتبه و پایه
۱	دیپلم	تا پایان ۸ سال	معادل «۹۰» درصد حقوق رتبه و پایه کاردان مقدماتی با پایه متناظر
۲	دیپلم	۹ تا پایان ۱۷ سال سابقه خدمت	معادل «۹۰» درصد حقوق رتبه و پایه کاردان مهارتی با پایه متناظر
۳	دیپلم	۱۸ تا پایان ۲۶ سال سابقه خدمت	معادل «۹۰» درصد حقوق رتبه و پایه کاردان رتبه ۳ با پایه متناظر
۴	دیپلم	۲۷ سال سابقه خدمت و بیشتر	معادل «۹۰» درصد حقوق رتبه و پایه کاردان رتبه ۲ با پایه متناظر
۵	زیر دیپلم	تا پایان ۸ سال	معادل «۸۰» درصد حقوق رتبه و پایه کاردان مقدماتی با پایه متناظر
۶	زیر دیپلم	۹ تا پایان ۱۷ سال سابقه خدمت	معادل «۸۰» درصد حقوق رتبه و پایه کاردان مهارتی با پایه متناظر
۷	زیر دیپلم	۱۸ تا پایان ۲۶ سال سابقه خدمت	معادل «۸۰» درصد حقوق رتبه و پایه کاردان رتبه ۳ با پایه متناظر
۸	زیر دیپلم	۲۷ سال سابقه خدمت و بیشتر	معادل «۸۰» درصد حقوق رتبه و پایه کاردان رتبه ۲ با پایه متناظر

تجهیز و ثبت (برجسته)
مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه
مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

تبصره ۶. مؤسسه مکلف است، هرگونه پرداخت جدید و یا افزایش پرداختی‌های قبلی که بر اساس قوانین و مقررات عمومی کشور برای کارکنان دستگاه‌های اجرایی برقرار می‌شود و یا خواهد شد، را با تصویب در هیئت امنای مؤسسه به عنوان افزایش حقوق در حکم کارگزینی یا قرارداد اعضا، اعمال کند.

تبصره ۷. بر اساس جزء «۱» ماده واحده قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور، و تنفیذی آن در قانون بودجه سال‌های آتی، معادل ریالی ترمیم حقوق موضوع این قانون مطابق فرمول زیر محاسبه و در حکم کارگزینی/ قرارداد با ردیف مشخص درج می‌شود.

$$\text{ضرب حقوق سالانه} \times 3000 = \text{ترمیم حقوق}$$

ماده ۱۹. به عضو، علاوه بر حقوق رتبه و پایه، فوق‌العاده‌هایی با عنوان فوق‌العاده شغل، فوق‌العاده جذب، فوق‌العاده هیئت امنای پرداخت می‌شود. فوق‌العاده‌های مذکور مطابق فرمول و ضرایب آن بر اساس جدول ذیل تعیین می‌شوند.

$$\text{حقوق رتبه و پایه} \times \text{ضرب فوق‌العاده} = \text{فوق‌العاده‌های شغل، جذب، هیئت امنای}$$

جدول ضرایب فوق‌العاده‌های شغل، جذب و هیئت امنای

رتبه	فوق العاده ها	فوق العاده شغل	فوق العاده جذب	فوق العاده هیئت امنا	جمع
مقدماتی	۰/۳۲۵	۰/۵۵۰	۰/۸۲۵	۱/۷۰	
مهارتی	۰/۳۵۰	۰/۶۰۰	۰/۸۵۰	۱/۸۰	
رتبه ۳	۰/۳۷۵	۰/۶۵۰	۰/۸۷۵	۱/۹۰	
رتبه ۲	۰/۴۰۰	۰/۷۰۰	۰/۹۵۰	۲/۰۵	
رتبه ۱	۰/۴۲۵	۰/۷۵۰	۱/۰۲۵	۲/۲۰	
رتبه ممتاز	۰/۴۵۰	۰/۸۰۰	۱/۱۰۰	۲/۳۵۰	

تبصره ۱. فوق‌العاده‌های مندرج در این ماده برای اعضای دارای مدارک تحصیلی دیپلم و زیردیپلم که در مؤسسه مشغول به کار هستند، متناسب با مدرک تحصیلی، سابقه خدمت آنان و با حصول سایر شرایط مقرر در ماده ۲۳ این آیین‌نامه، معادل درصدی از فوق‌العاده‌های کارکنان مقدماتی، مهارتی، ۳ و ۲ (حسب مورد) با پایه متناظر به شرح جدول ذیل تعیین می‌شود:

جدول نحوه محاسبه فوق‌العاده‌های شغل، جذب و هیئت امنای - اعضای دارای مدارک تحصیلی دیپلم و زیردیپلم

ردیف	مدرک تحصیلی	سابقه خدمت	فوق‌العاده‌ها
۱	دیپلم	تا پایان ۸ سال	معادل «۹۰» درصد فوق‌العاده‌های کارکنان مقدماتی با پایه متناظر
۲	دیپلم	۹ تا پایان ۱۷ سال سابقه خدمت	معادل «۹۰» درصد فوق‌العاده‌های کارکنان مهارتی با پایه متناظر
۳	دیپلم	۱۸ تا پایان ۲۶ سال سابقه خدمت	معادل «۹۰» درصد فوق‌العاده‌های کارکنان رتبه ۳ با پایه متناظر
۴	دیپلم	۲۷ سال سابقه خدمت و بیشتر	معادل «۹۰» درصد فوق‌العاده‌های کارکنان رتبه ۲ با پایه متناظر
۵	زیر دیپلم	تا پایان ۸ سال	معادل «۸۰» درصد فوق‌العاده‌های کارکنان مقدماتی با پایه متناظر
۶	زیر دیپلم	۹ تا پایان ۱۷ سال سابقه خدمت	معادل «۸۰» درصد فوق‌العاده‌های کارکنان مهارتی با پایه متناظر
۷	زیر دیپلم	۱۸ تا پایان ۲۶ سال سابقه خدمت	معادل «۸۰» درصد فوق‌العاده‌های کارکنان رتبه ۳ با پایه متناظر
۸	زیر دیپلم	۲۷ سال سابقه خدمت و بیشتر	معادل «۸۰» درصد فوق‌العاده‌های کارکنان رتبه ۲ با پایه متناظر

تبصره ۲. به عضوی که بر اساس «دستورالعمل اجرایی نحوه انتصاب اعضا در پست‌های سازمانی مدیریتی سطوح عالی، میانی و پایه و برکناری آنان پیوست شماره سه» به یکی از پست‌های سازمانی مدیریتی (عالی، میانی و پایه) مندرج در سازمان تفصیلی مصوب منصوب و عهده‌دار انجام وظایف یکی از پست‌های سازمانی مدیریتی می‌شود، علاوه بر فوق‌العاده‌های موضوع این ماده، فوق‌العاده‌ای با عنوان «فوق‌العاده مدیریت» پرداخت می‌شود، نحوه محاسبه فوق‌العاده مذکور به شرح زیر می‌باشد.

$$\text{ضرب فوق‌العاده مدیریت پست سازمانی مدیریتی} \times \text{مبلغ ریالی فوق‌العاده مدیریت رئیس مؤسسه} = \text{فوق‌العاده مدیریت}$$

تصویب شده (برجسته)
مرکز خدمات‌های امنای و هیئت‌های مجزیه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت‌های امنای و هیئت‌های مجزیه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می‌باشد.

«مبنای محاسبه فوق العاده مدیریت اعضا در پست های مدیریتی، مبلغ ریالی فوق العاده مدیریت رئیس مؤسسه می باشد. ضریب فوق العاده مدیریت هر پست سازمانی مدیریتی مصوب با توجه به حجم کار و سختی آن و مقایسه با سایر پست های سازمانی مدیریتی، بر اساس دامنه ضرایب مندرج در جدول ذیل، توسط هیئت اجرایی مؤسسه تعیین می شود.

جدول حداقل و حداکثر ضرایب فوق العاده مدیریت پست های سازمانی مدیریتی مؤسسه

ردیف	پست مدیریتی مصوب	سطح مدیریتی	حداقل و حداکثر ضریب فوق العاده مدیریت
۱	معاون رئیس مؤسسه یا عناوین هم تراز	عالی	۶۱ تا ۸۰ درصد
۲	مدیر یا عناوین هم تراز	میانی	۴۱ تا ۶۰ درصد
۳	معاون مدیر یا عناوین هم تراز	میانی	۳۰ تا ۴۰ درصد
۴	رئیس اداره / رئیس گروه یا عناوین هم تراز	پایه	۱۴ تا ۲۹ درصد
۵	معاون اداره یا کرسیاس مسئول یا عناوین هم تراز	پایه	۷ تا ۱۳ درصد

تبصره ۳. اعضای که به یکی از پست های سازمانی مدیریتی (سطوح عالی، میانی و پایه) مؤسسه منصوب شده یا می شوند، پس از اتمام دوره مدیریتی، چنانچه علت عدم تمدید دوره، از موارد: ۱- استعفا، ۲- درخواست استفاده از مرخصی بدون حقوق مزاد بر ۶ ماه، ۳- درخواست مأموریت به سایر مؤسسات مزاد بر ۶ ماه، ۴- عدم کارایی «اعضای مشمول ماده ۴۷ این آیین نامه»، ۵- اجرای آرای قضایی یا تخلفات اداری، ۶- اتمام مدت زمان مدیریت عضو و عدم تمایل عضو مبنی بر ادامه فعالیت در پست مدیریتی) نباشد؛ با دار بودن حداقل دو سال سابقه متوالی در پست مدیریتی، به پست سازمانی غیر مدیریتی منصوب شوند، «۸۰» درصد «فوق العاده مدیریت» آخرین پست مدیریتی و در صورتی که به پست مدیریتی سطوح پایین تر منصوب شوند، مابه التفاوت آن را دریافت خواهند نمود. این مبالغ تحت عنوان «تفاوت تطبیق تنزل پست» در حکم کارگزینی یا قرارداد حسب مورد درج و با افزایش حقوق و مزایای عضو در بازه زمانی دو سال و طی دو مرحله (سال اول ۵۰ درصد و مابقی در سال دوم) مستهلک شده و در محاسبه حقوق بازنشستگی و وظیفه آنان نیز منظور می شود.

تبصره ۴. اثارگران مشمول تبصره «۲» بند «ذ» ماده «۸۷» قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه و ماده «۳۱» قانون برنامه پنج ساله هفتم پیشرفت کشور و قوانین جایگزین در صورتی که بدون اراده آنها از پست سازمانی مدیریتی کنار گذاشته شوند و یا به پست سازمانی مدیریتی پایین تر منصوب شوند، از مزایای پست قبلی (با عنوان فوق العاده مدیریت ناشی از تنزل پست) ضمن قید عبارت (هم تراز پست...) جلوی عنوان پست سازمانی مندرج در حکم کارگزینی درج در ردیف مربوط، به طور کامل برخوردار خواهند بود، این مزایا با افزایش حقوق و مزایای عضو مستهلک نشده و در محاسبه حقوق بازنشستگی و وظیفه آنان نیز منظور می شود.

تبصره ۵. مؤسسه مکلف است انواع فوق العاده ها و مزایایی که در قوانین و مقررات عمومی کشور برای شاغلین در نظر گرفته شده یا خواهد شد را با تصویب در هیئت امنای مؤسسه به اعضای مؤسسه تسری داده و پرداخت نماید.

تبصره ۶. به اعضای شاغل در ادارات، دفاتر و واحدهای حقوقی بر اساس دستورالعمل فوق العاده سمت (پست) تخصصی حقوقی و یا حمایت قضائی مصوب شماره ۷۷۰۲۹/ت/۶۲۸۲۴ هـ مورخ ۱۴۰۳/۰۵/۱۶ هیئت وزیران و اصلاحات بعدی آن، متناسب با عنوان پست سازمانی مورد تصدی، فوق العاده ای تحت عنوان «فوق العاده حقوقی» مطابق فرمول ذیل با درج در حکم کارگزینی یا قرارداد پرداخت می شود. این فوق العاده صرفاً مشمول دانش آموختگان رشته های حقوق، معارف اسلامی و حقوق یا فقه و حقوق و الهیات (فقه و مبنای حقوق) می باشد.

فوق العاده حقوقی = عدد مبنای جدول ذیل × ضریب حقوق سالانه که از سوی دولت ابلاغ می شود

تصویب شده (برجسته)
مرکز ثبات های امنای دانشگاه دامغان و هیئت های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

عنوان پست سازمانی	کارشناس	کارشناس مسئول یا عناوین هم تراز	رئیس اداره/رئیس گروه و یا عناوین هم تراز	معاون مدیر و یا عناوین هم تراز	مدیر و معاون مدیرکل	معاون مرکز و مدیرکل	*رئیس مرکز
عدد مبنا	۵۵۰۰	۶۰۰۰	۶۵۰۰	۷۰۰۰	۷۵۰۰	۸۵۰۰	۹۵۰۰

*منظور مرکز حقوقی، لوایح و امور مجلس ستاد وزارت است که زیر نظر مستقیم وزیر قرار دارد.

تبصره ۷. فوق العاده های ذکر شده در این ماده و تبصره «۶» آن مستمر محسوب شده و مشمول کسور بازنشستگی و پاداش پایان خدمت می باشد.

ماده ۲۰. به عضو در صورت احراز شرایط مقرر در این ماده پایه های استحقاقی شامل «پایه استحقاقی سالانه»، «پایه خدمت سربازی»، «پایه ایثارگری» و پایه های استحقاقی بر اساس سوابق خدمت دولتی قابل قبول قبل از بکارگیری یا استخدام، اعطا می شود.

الف) خدمت در مؤسسه با حصول شرایط زیر:

۱. انجام یک سال خدمت تمام وقت و یا معادل آن در پایه قبلی؛

۲. کسب حداقل «۷۰» امتیاز ارزیابی سالانه.

ب) احتساب سوابق خدمت دولتی قابل قبول قبل از استخدام/ بکارگیری عضو (اعم از رسمی یا غیررسمی) حسب درخواست وی، با ارائه مستندات قابل قبول از محل خدمت قبلی و دارا بودن شرایط زیر:

۱. خدمت انجام شده تمام وقت دولتی و در مقابل دریافت حقوق باشد؛

۲. مبتنی بر پرداخت حق بیمه با ارائه تأییدیه از شعبه مربوط باشد؛

۳. سنوات خدمت قابل قبول توسط محل خدمت قبلی عضو تسویه شده باشد.

تبصره ۱. به ایام تعلیق، آماده به خدمت، عضو رسمی قطعی موضوع بند «د» ماده «۸۵» این آیین نامه، مرخصی بدون حقوق، انفصال موقت، پایه استحقاقی سالانه تعلق نمی گیرد. در خصوص خدمت نیمه وقت و سه چهارم وقت موضوع «ماده ۳۹» این آیین نامه متناسب با مدت کسر خدمت، تاریخ استحقاق برای دریافت پایه به تعویق می افتد.

تبصره ۲. پایه استحقاقی سالانه عضو مؤسسه، شاغل در پست های مدیریت سیاسی، از قبیل رؤسای سه قوه، معاونان رئیس جمهور، اعضای شورای نگهبان، ریاست صدا و سیما، وزیران، معاونین وزیران، سفیران، استانداران، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و شهردار تهران و هم تران آنها طبق مصوبه دولت یا قوانین جاری، بدون نیاز به ارزیابی سالانه اعطا می شود.

تبصره ۳. پایه استحقاقی سالانه بانوان عضو که در مرخصی زایمان به سر می برند و اعضای مشمول ماده ۵۹ و ۶۲ این آیین نامه بدون نیاز به ارزیابی سالانه اعطا می شود.

تبصره ۴. مؤسسه مکلف است به استناد بند «پ» ماده ۱۵ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب مورخه ۱۴۰۰/۰۸/۲۴ از تاریخ ۱۴۰۳/۰۱/۰۱ برای کلیه اعضای که صاحب فرزند سوم الی پنجم می شوند، با رعایت تبصره ذیل بند «ت» ماده «۱» قانون مذکور، به ازای هر فرزند یک پایه به پایه های استحقاقی عضو اضافه نماید.

ج) به عضو بابت خدمت سربازی، با ارائه کارت پایان خدمت و یا گواهی انجام تعهد نظام وظیفه، در بدو استخدام یا بکارگیری، یک پایه خدمت سربازی اعطا می شود.

تبصره ۵. در صورت پرداخت کامل کسور بازنشستگی و بیمه مدت خدمت سربازی از سوی عضو، از زمان پرداخت کسور یاد شده پایه خدمت سربازی موضوع این بند حذف و مدت خدمت سربازی به عنوان سابقه خدمت قابل قبول برای دریافت پایه و بازنشستگی و وظیفه عضو احتساب می شود. مدت خدمت سربازی عضو مشمول «ماده ۹۵» قانون تأمین اجتماعی با حذف

مهر (برجسته)
مهر مرکز هیات های امنای و هیات های ممیزه
مهر مرکز هیات های امنای و هیات های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیات های امنای و هیات های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

پایه خدمت سربازی، مدت خدمت سربازی به عنوان سابقه خدمت قابل قبول برای دریافت پایه، ارتقای رتبه، بازنشستگی و وظیفه وی محاسبه می شود.

تبصره ۶. در مواردی که مدت خدمت سربازی عضو با رعایت تبصره «۵» این ماده، کمتر از یک سال باشد، مدت مذکور مشروط به پرداخت کسور مربوط، به عنوان سابقه خدمت قابل قبول برای تعجیل در دریافت ترفیع پایه محاسبه می شود. بدیهی است، در موارد خدمت بیش از یک سال، ترفیع پایه عضو بر اساس بند (ب) همین ماده، مدت مازاد بر یک سال به عنوان مدت قابل قبول برای دریافت پایه بعدی محاسبه خواهد شد.

د) عضوی که از سوی مراجع ذیصلاح واجد دریافت مزایای ایثارگری است، علاوه بر پایه های استحقاقی مندرج در این ماده، از پایه های ایثارگری بر اساس جدول ذیل برخوردار می شود:

جدول پایه های ایثارگری قابل اعطا به اعضای ایثارگر

ردیف	نوع ایثارگری			پایه ایثارگری قابل اعطا «برای هر ستون»
	مدت اسارت (آزادگی) «ستون ۱»	درصد جانبازی «ستون ۲»	مدت خدمت در جبهه «ستون ۳»	
۱	تا یک سال	تا ۲۰ درصد	از ۶ ماه تا یک سال	پایه ۱
۲	از ۱ تا ۲ سال	از ۲۰ تا ۳۰ درصد	از ۱ تا ۲ سال	پایه ۲
۳	از ۲ تا ۳ سال	از ۳۰ تا ۴۰ درصد	از ۲ تا ۳ سال	پایه ۳
۴	از ۳ تا ۴ سال	از ۴۰ تا ۵۰ درصد	از ۳ تا ۴ سال	پایه ۵
۵	از ۴ تا ۵ سال	از ۵۰ تا ۶۰ درصد	از ۴ تا ۵ سال	پایه ۷
۶	از ۵ تا ۶ سال	از ۶۰ تا ۷۰ درصد	از ۵ تا ۶ سال	پایه ۹
۷	از ۶ سال و بالاتر	از ۷۰ درصد و بیشتر	از ۶ سال و بالاتر	پایه ۱۱

تبصره ۷. فرزندان شهدا از کلیه امتیازات و مزایای مقرر در قوانین و مقررات مربوط برای شخص جانباز ۵۰ درصد و بالاتر به استثنای تسهیلات خودرو، حق پرستاری و کاهش ساعت کاری و حالت اشتغال برخوردار می شوند.

تبصره ۸. در صورتی که خدمت سربازی و خدمت در جبهه عضو همزمان بوده باشد عضو از مجموع ترفیعات پایه سربازی و پایه حضور در جبهه برخوردار می شود.

تبصره ۹. در صورتی که عضو با ارائه مدارک مثبت مشمول بیش از یک ستون در جدول بالا باشد، در تخصیص پایه به عضو مشمول، رعایت حداکثر سقف «۱۱» پایه الزامی می باشد.

تبصره ۱۰. عضو شهید و مفقودالامر، مانند عضو ایثارگر حالت اشتغال، از تاریخ شهادت یا مفقودالامر شدن در حالت اشتغال به سر می برد و تا زمان رسیدن به شرایط عمومی بازنشستگی، ترفیع پایه استحقاقی سالانه را دریافت می کند و از مزایای زمان استخدام با بکارگیری برخوردار می شود.

تبصره ۱۱. عضو شهید، مفقودالامر، جانباز، آزاده، رزمنده دارای حداقل شش ماه حضور داوطلبانه در جبهه و فرزند شهید از حقوق و مزایای یک مقطع تحصیلی بالاتر برخوردار می شوند.

تبصره ۱۲. عضوی که تا ۶ ماه سابقه خدمت در جبهه را دارا می باشد، از معادل ریالی امتیاز در نظر گرفته شده در ضوابط و مقررات عمومی کشور، تحت عنوان فوق العاده ایثارگری با درج در حکم کارگزینی یا قرارداد، حسب مورد برخوردار می شود. این فوق العاده مستمر بوده و مشمول کسور بازنشستگی، بازخرید سنوات خدمت و ذخیره مرخصی می باشد.

تبصره ۱۳. به استناد ماده «۵۱» قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران، مؤسسه موظف است با پیش بینی اعتبار در بودجه تفصیلی به شهدا و جانبازان بیست و پنج درصد (۲۵٪) و بالاتر و آزادگان، همسران و فرزندان شهدای شاغل مبلغی معادل بیست و پنج درصد (۲۵٪) حداقل حقوق کارکنان دولت که هر سال توسط دولت تعیین می شود را به عنوان «فوق العاده ایثارگری» به طور ماهانه پرداخت نماید. این فوق العاده ایثارگری به جانبازان و آزادگان از کارفاده کلی که از حقوق حالت اشتغال مطابق قانون مذکور برخوردار شده اند، تعلق نخواهد گرفت.

تبصره ۱۴. عضو ایثارگر مشمول این آیین نامه، از مابه التفاوت مبلغ ریالی مزایای ایثارگری مندرج در بند «۲» ماده «۶۸» قانون مدیریت خدمات کشوری نسبت به مبلغ ریالی پایه های ایثارگری موضوع بند «د» این ماده برخوردار می شود. این مابه التفاوت مشمول کسور بازنشستگی و قابل محاسبه در تعیین حقوق بازنشستگی می باشد.

تبصره ۱۵. سایر موارد پیش بینی نشده در مورد ایثارگران، تابع قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران و قوانین اصلاحی آنی است.

ماده ۲۱. به عضو شاغل در مؤسسه و یا عضو مأمور در سایر دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی یا دستگاه های اجرایی، که واجد شرایط مندرج در «دستورالعمل اجرایی نحوه اعطای پایه تشویقی به اعضای غیر هیئت علمی - پیوست شماره چهار» می باشد، با رعایت ضوابط و مقررات مربوط پایه تشویقی اعطا می شود.

ماده ۲۲. تطبیق وضعیت اعضای که پیش از تاریخ اجرای این آیین نامه در مؤسسه شاغل بوده اند، از نظر پایه و رتبه به شرح ذیل انجام می شود:

الف) تعیین پایه: پایه های استحقاقی بر اساس سنوات خدمت قابل قبول مندرج در آخرین حکم کارگزینی یا قرارداد به علاوه پایه بدو ورود به خدمت موضوع تبصره ماده «۱۷» و پایه های تشویقی بر اساس مستندات ارائه شده در چارچوب «دستورالعمل اجرایی نحوه اعطای پایه های تشویقی به اعضای غیر هیئت علمی - پیوست شماره چهار» این آیین نامه انجام می پذیرد.

ب) تعیین رتبه: با توجه به مفاد ماده «۱۷» این آیین نامه، رتبه عضو بر اساس مجموع سنوات تجربی قابل قبول (موضوع دستورالعمل اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل - پیوست شماره دو) و احراز سایر شرایط مندرج در «دستورالعمل اجرایی تطبیق و ارتقای رتبه اعضای مؤسسه - پیوست شماره پنج» با رعایت جدول ذیل ماده «۲۳» این آیین نامه تعیین می شود.

ماده ۲۳. عضو پس از اعمال ماده «۲۲» این آیین نامه، با داشتن حداقل سنوات تجربی مورد نیاز مطابق جدول ذیل و احراز سایر شرایط مندرج در «دستورالعمل اجرایی تطبیق و ارتقای رتبه اعضای مؤسسه - پیوست شماره پنج» با تصویب هیئت اجرایی به رتبه بالاتر ارتقاء می یابد.

جدول حداقل مدت توقف لازم برای ارتقاء به رتبه بالاتر

ردیف	رتبه	مدرک تحصیلی	حداقل مدت توقف عضو در رتبه قبل (سال)
۱	مقدمانی	کاردانی یا سطح یک حوزه	۰
		کارشناسی یا سطح دو حوزه	۰
		کارشناسی ارشد یا دکتری حرفه ای یا سطح سه حوزه	۰
		دکتری تخصصی یا سطح چهار حوزه	۰
۲	مهارتی	کاردانی یا سطح یک حوزه	۶
		کارشناسی یا سطح دو حوزه	۵
		کارشناسی ارشد یا دکتری حرفه ای یا سطح سه حوزه	۴
		دکتری تخصصی یا سطح چهار حوزه	۴
۳	رتبه ۳	کاردانی یا سطح یک حوزه	۶
		کارشناسی یا سطح دو حوزه	۵
		کارشناسی ارشد یا دکتری حرفه ای یا سطح سه حوزه	۴
		دکتری تخصصی یا سطح چهار حوزه	۴
۴	رتبه ۲	کاردانی یا سطح یک حوزه	۶
		کارشناسی یا سطح دو حوزه	۵
		کارشناسی ارشد یا دکتری حرفه ای یا سطح سه حوزه	۴
		دکتری تخصصی یا سطح چهار حوزه	۴
۵	رتبه ۱	کاردانی یا سطح یک حوزه	۶
		کارشناسی یا سطح دو حوزه	۵
		کارشناسی ارشد یا دکتری حرفه ای یا سطح سه حوزه	۴
		دکتری تخصصی یا سطح چهار حوزه	۴
۶	رتبه ممتاز	کارشناسی یا سطح دو حوزه	۶
		کارشناسی ارشد یا دکتری حرفه ای یا سطح سه حوزه	۶
		دکتری تخصصی یا سطح چهار حوزه	۶

تبصره ۱. اعضای که از تاریخ ۱۴۰۳/۰۱/۰۱ به بعد با استناد به قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت صاحب فرزند سوم، چهارم و پنجم شده یا می شوند، با رعایت تبصره ذیل بند «ت» ماده «۱» قانون مذکور، به ازای هر فرزند فقط یکبار، از یک سال تعجیل در ارتقای رتبه بهره مند می شوند.

تبصره ۲. ایام تعلیق، آماده به خدمت، موضوع بند «د» ماده «۸۵» این آیین نامه، مرخصی بدون حقوق، انفصال موقت؛ جزو حداقل ماندگاری ضروری برای ارتقاء به رتبه بالاتر قبل احتساب نیست؛ همچنین در خصوص خدمت نیمه وقت و سه چهارم وقت موضوع ماده «۳۹» این آیین نامه متناسب با کسر خدمت مذکور تاریخ استحقاق برای دریافت رتبه به تعویق می افتد.

تبصره ۳. صرفاً محاسبه سنوات تجربی اعضا در ارتقای رتبه شغلی آنها بر اساس ضوابط مربوط به نحوه احتساب تجربه، مندرج در دستورالعمل اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل موضوع پیوست شماره «۲» قبل محاسبه می باشد.

تصویب شد
مهر (برجسته)
مرکز هیئت های امنای و هیئت های مجیزه
مرکز مشاورات امنای و مشاورات هیئت های مجیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

ماده ۲۴. در صورتی که با اجرای این فصل، مجموع حقوق رتبه و پایه، مزایا و فوق العاده‌های مستمر عضو کاهش یابد، عضو تا میزان دریافتی قبلی، مبلغ ثابتی تحت عنوان «تفاوت تطبیق ناشی از اجرای آیین نامه» دریافت می‌کند. این تفاوت تطبیق با افزایش حقوق و مزایای عضو مستهلک نشده و در محاسبه حقوق بازنشستگی و یا وظیفه وی نیز منظور می‌شود.

ماده ۲۵. مجموع حقوق رتبه و پایه، مزایا و فوق العاده‌ها، در طول خدمت عضو، مطابق با ضوابط و مقررات در این آیین نامه تعیین و پرداخت می‌شود.

تبصره. سقف حقوق اعضا در هر سال بر اساس میزان ابلاغ شده از سوی مراجع قانونی در همان سال و در چارچوب عناوین مشابه یا متناظر با نظام پرداخت حقوق و مزایای این آیین نامه تعیین می‌شود.

فصل پنجم) حقوق و تکالیف

ماده ۲۶. ساعت کار اعضا ۴۰ ساعت و حداقل ۵ روز در هفته است.

تبصره ۱. ساعت شروع و خاتمه کار اعضا و واحدهای مؤسسه با رعایت سقف ساعات کار مندرج در این ماده حسب مورد از سوی هیئت رئیسه تعیین می شود. مؤسساتی که فاقد هیئت رئیسه می باشند به تشخیص رئیس مؤسسه عمل می شود.

تبصره ۲. مؤسسه می تواند با توجه به شرایط فصلی و ماه مبارک رمضان سقف ساعات کار خود را به میزانی که از سوی مراجع ذیصلاح و قانونی اعلام می شود کاهش دهد.

تبصره ۳. دورکاری اعضا با توجه به مأموریت مؤسسه ممنوع است. در موارد خاص، استفاده از دورکاری برای مشاغل خاص صرفاً با حصول شرایط مندرج در «دستورالعمل اجرایی دورکاری اعضای مؤسسه - پیوست شماره شش» و تصویب هیئت اجرایی امکان پذیر است.

تبصره ۴. اعطای دورکاری به عضو (زن) باردار، حداکثر به مدت «۴» ماه در دوران بارداری، صرفاً برای مشاغلی که امکان دورکاری در آنها فراهم است، طبق «دستورالعمل اجرایی دورکاری اعضای مؤسسه - پیوست شماره شش» در صورت درخواست عضو الزامی است.

تبصره ۵. نوبت کاری شب برای عضو (زن) باردار، عضو (زن) دارای فرزند شیرخوار تا دو سالگی، عضو (مرد) دارای نوزاد تا یک ماهگی، در مشاغلی که نیازمند نوبت کاری شب می باشد، اختیاری است.

ماده ۲۷. به عضوی که بر اساس جزء «الف» بند «۵۶» ماده «۱» این آیین نامه برای مدت معین به منظور انجام وظایف محول به خارج از مؤسسه اعزام و ناچار به توقف شبانه می شود، از تاریخ حرکت به محل مأموریت تا بازگشت، چنانچه فاصله مقصد از محل خدمت بیش از «۶۰» کیلومتر باشد، فوق العاده مأموریت روزانه پرداخت می شود و در صورت عدم توقف شبانه، فوق العاده مذکور به میزان پنجاه درصد قابل پرداخت می باشد.

تبصره ۱. فوق العاده مأموریت به مآخذ (یک پانزدهم) مجموع حقوق رتبه و پایه و فوق العاده های شغل، جذب و هیئت امنای به عضو قابل پرداخت است. هزینه اسکان، تغذیه، ایاب و ذهاب بین شهری و درون شهری بر اساس مصوبات هیئت رئیسه و مؤسساتی که فاقد هیئت رئیسه می باشند به تشخیص رئیس مؤسسه، پرداخت خواهد شد. سقف حداکثر پرداخت به عنوان فوق العاده مأموریت روزانه اعضا نباید از ۲۰ درصد حقوق رتبه و پایه کارشناس مقدماتی پایه ۳۰ بیشتر باشد.

تبصره ۲. مدت این گونه مأموریت ها برای هر عضو از ۴ ماه متوالی یا متناوب در یک سال تقویمی بیشتر نیست.

ماده ۲۸. به عضوی که تغییر محل ثبت جغرافیایی خدمت وی ناشی از اجرای احکام قطعی مراجع قضایی یا هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری و انتظامی نباشد، به ازای هر یک کیلومتر فاصله بین دو شهر مبدأ و مقصد ۰/۵ درصد حقوق رتبه و پایه کاردان پایه ۱ رتبه مقدماتی، هزینه سفر و نقل مکان پرداخت می شود.

ماده ۲۹. عضوی که با رعایت ضوابط و مقررات مربوط و موافقت رئیس و یا مقام مجاز مؤسسه به صورت مأموریت به خارج از کشور اعزام می شود، فوق العاده مأموریت روزانه خارج از کشور، بر اساس ضوابط و مقررات عمومی کشور دریافت می کند. مأموریت اعضای که برای استتفال به خارج از کشور اعزام می شوند تابع ضوابط و مقررات مذکور هستند و مشمول پرداخت فوق العاده روزانه خارج از کشور نمی باشند.

ماده ۳۰. اعضا مکلف هستند در ساعات کار تعیین شده در محل خدمت خود حضور یابند و وظایف محول را انجام دهند و در صورتی که در مواقع ضروری خارج از وقت اداری مقرر یا ایام تعطیل به خدمت آنان نیاز باشد بر اساس اعلام نیاز مؤسسه مکلف به حضور در محل کار و انجام وظایف محول هستند، عضوی که بر حسب ضرورت و بر اساس موافقت مؤسسه حسب حجم کار و

انجام کار اضافی خارج از وقت اداری انجام وظیفه می کند، بر اساس فرمول ذیل «فوق العاده اضافه کار» حداکثر تا سقف ۱۲۰ ساعت در ماه پرداخت می شود.

$$\text{مبلغ هر ساعت اضافه کار} = \frac{(\text{حقوق رتبه و پایه} + \text{فوق العاده شغل} - \text{فوق العاده جذب} + \text{فوق العاده هیئت امنا})}{۱۷۶}$$

تبصره. مؤسسه می تواند تا سقف ۲۰ درصد پست های سازمانی مصوب به اعضای که به اقتضای شغلی بیش از ۱۲۰ ساعت اضافه کار دارند، به پیشنهاد واحد سازمانی محل خدمت عضو و تأیید واحد امور اداری یا عناوین مشابه در ازای کار اضافی خارج از وقت اداری تا سقف ۱۷۵ ساعت در این ماده «فوق العاده اضافه کار» پرداخت کند.

ماده ۳۱. اعضای که در ساعات غیر اداری، بر اساس احکام صادر شده و ضایف رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان، انتظامی اعضای هیئت علمی، شوراها، هیئت ها و ... قانونی را عهده دار می باشند و همچنین اعضای که بر اساس نیاز مؤسسه به خدمات علمی، پژوهشی، فناوری و فرهنگی مبادرت می ورزند، در قبال خدمات ارائه شده متناسب با کمیت و کیفیت آن بر اساس «دستورالعمل اجرایی استفاده از خدمات خارج از وقت اداری اعضای مؤسسه، پیوست شماره هفت» این آیین نامه، «حق الزحمه» دریافت می کنند.

ماده ۳۲. مؤسسه مکلف است به اعضای شاغل در پایان هر سال بر اساس مبلغ اعلام شده از سوی هیئت وزیران «عیدی» پرداخت کند.

ماده ۳۳. کمک هزینه عائله مندی عضو شاغل مؤسسه بر اساس قانون بودجه سالانه مصوب مجلس شورای اسلامی، در صورت احراز یکی از شرایط ذیل پرداخت می شود:

الف) عضو مرد متأهل

ب) عضو (زن) که همسر وی فوت کرده و با از همسر خود جدا شده است (بر اساس اسناد مثبت)

ج) عضو (زن) که همسر وی به تشخیص مراجع پزشکی ذی صلاح (سازمان بهزیستی کل کشور) معلول یا از کار افتاده کلی است.

تبصره. پرداخت کمک هزینه عائله مندی به عضو زن شاغل موضوع بند «ب» این ماده با ازدواج مجدد وی قطع می شود.

ماده ۳۴. کمک هزینه اولاد عضو مرد شاغل به ازای هر فرزند تحت تکفل، بر اساس قانون بودجه مصوب سالانه مجلس شورای اسلامی پرداخت می شود.

تبصره ۱. حداکثر سن برای فرزندان پسر که از کمک هزینه این ماده بهره مند می شوند در صورت ادامه تحصیل و غیر شاغل بودن «۲۵» سال تمام می باشد. فرزندان دختر به شرط نداشتن همسر و شغل، از شروط ادامه تحصیل و حداکثر سن معاف می باشند.

تبصره ۲. فرزندان پسر معلول و از کار افتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی صلاح (سازمان بهزیستی کل کشور) مشمول محدودیت سقف سنی مندرج در تبصره ۱ این ماده نیستند.

تبصره ۳. عضو زن شاغل که همسرش متوفی، معلول یا از کار افتاده کلی است و نیز عضو زن شاغل که از همسر خود جدا شده است، در صورت تکفل مخارج فرزندان بر اساس اسناد مثبت، با رعایت شرایط مندرج در تبصره های ۱ و ۲ این ماده از کمک هزینه اولاد برخوردار می شود.

تصویب شد
مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه
مهر برجسته

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

ماده ۳۵. برای برخورداری از کمک هزینه عائله مندی و اولاد موضوع بند ب ماده «۳۳» و تبصره ۳ ماده «۳۴» ارائه یکی از اسناد مثبت زیر الزامی است:

الف) ارائه گواهی از مراجع قانونی؛

ب) ارائه گواهی حضانت؛

ج) فرزند تحت پوشش بیمه عضو باشد.

ماده ۳۶. میزان و نحوه پرداخت عیدی، کمک هزینه عائله مندی و کمک هزینه اولاد موضوع مواد ۳۲، ۳۳ و ۳۴ این آیین نامه به بازنشستگان و وظیفه بگیران در هر سال تابع ضوابط و مقررات تعیین شده در مصوبات هیئت وزیران همان سال است.

ماده ۳۷. مؤسسه مکلف است به شرط وجود اعتبار به عضو واجد شرایط شاغل در مؤسسه علاوه بر مجموع حقوق رتبه و پایه و فوق العاده های موضوع ماده ۱۹ این آیین نامه، فوق العاده های ذیل را مطابق با دستورالعمل های اجرایی مربوط که به تصویب هیئت امنای رسیده است، پرداخت نماید:

۱-۳۷. فوق العاده سختی کار به شرح «دستورالعمل اجرایی فوق العاده سختی کار اعضای مؤسسه - پیوست شماره هشت»؛

۲-۳۷. فوق العاده بهره وری «دستورالعمل اجرایی تعیین فوق العاده بهره وری اعضای مؤسسه - پیوست شماره نه»؛

۳-۳۷. فوق العاده محرومیت از تسهیلات زندگی؛

۴-۳۷. فوق العاده فنی «دستورالعمل اجرایی فوق العاده فنی اعضای مؤسسه - پیوست شماره ده»؛

۵-۳۷. فوق العاده کشیک (نگهبان) و نوبت کاری «دستورالعمل اجرایی فوق العاده کشیک (نگهبان) و نوبت کاری اعضای مؤسسه پیوست شماره یازده»؛

۶-۳۷. فوق العاده اشعه؛

۷-۳۷. فوق العاده محرومیت از مطب؛

۸-۳۷. فوق العاده بدی آب و هوا؛

۹-۳۷. فوق العاده نخبگی.

تبصره. برقراری فوق العاده محرومیت از مطب، فوق العاده اشعه، بدی آب و هوا و نخبگی تابع ضوابط و مقررات عمومی کشور است.

ماده ۳۸. اعضای ذیل با درخواست شخصی از تقلیل ساعات کار با استفاده از حقوق و مزایای کامل بهره مند می شوند:

الف) عضوی که با تأیید «کمیسیون پزشکی توانبخشی تعیین نوع و تعیین شدت معلولیت سازمان بهزیستی کشور» دارای معلولیت شدید یا خیلی شدید می باشد (۱۰ ساعت در هفته)؛

ب) عضو (زن) دارای همسر یا فرزند معلول به شرط نگهداری فرد دارای معلولیت در منزل با تأیید سازمان بهزیستی کشور (یک دوم ساعت کار هفتگی)؛

ج) عضو (مرد) دارای همسر معلول یا دارای فرزند معلول تحت سرپرستی و فاقد مادر به شرط نگهداری فرد دارای معلولیت در منزل با تأیید سازمان بهزیستی کشور (یک چهارم ساعت کار هفتگی)؛

د) عضو (زن) دارای همسر یا فرزند مبتلا به بیماری صعب العلاج با تأیید وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (۱۰ ساعت در هفته)؛

ه) عضو (مرد) دارای فرزند زیر ۶ سال تمام که فاقد همسر یا دارای همسر مبتلا به بیماری صعب العلاج با تأیید وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می باشد (۱۰ ساعت در هفته)؛

و) عضو (زن) سرپرست خانوار با ارائه اسناد مثبت یا گواهی دادگاه (۴ ساعت در هفته)؛

تصویب شد
مهر (برجسته)
مرکز شایسته های امنای و هیئت های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

- ز) عضو (زن) دارای فرزند زیر ۶ سال تمام با ارائه شناسنامه معتبر (۴ ساعت در هفته)؛
- ح) عضو (زن) که وظیفه شیردهی برعهده دارد، با هماهنگی واحد سازمانی ذی ربط (یک ساعت در روز به ازای هر فرزند تا سقف دو سالگی فرزند)؛
- ط) اعضای جانباز بر اساس قوانین و مقررات مربوط؛
- ی) عضوی که دارای همسر جانباز ۵۰ درصد و بالاتر است (میزان تقلیل ساعت بر اساس نظر کمیسیون پزشکی تعیین می شود)؛
- ک) عضوی که با تأیید مراجع قانونی ذی صلاح وظیفه نگهداری و مراقبت از جانبازان ۵۰ درصد و بالاتر را برعهده دارند (میزان تقلیل ساعت بر اساس نظر کمیسیون پزشکی تعیین می شود)؛
- تبصره ۱. بیماران صعب العلاج که به تشخیص کمیسیون پزشکی مورد تأیید وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور، استراحت کامل برای آنان تجویز نمی شود، به میزان ساعتی که کمیسیون مذکور تعیین می نماید از تقلیل ساعت کار برخوردار خواهند شد.
- تبصره ۲. مجموع تقلیل ساعات کار هفتگی در هر صورت حداکثر ۴ ساعت در روز است و در صورت استفاده نکردن از ساعات مذکور، قابل ذخیره نمی باشد و به عنوان ساعات اضافه کار محاسبه نمی شود. مشمولین بند «ط» این ماده از شمول این تبصره مستثنی می باشد.
- ماده ۳۹. عضو (زن) می تواند در صورت موافقت واحد سازمانی مربوط و تأیید هیئت اجرایی مؤسسه با رعایت ضوابط و مقررات مندرج در «دستورالعمل اجرایی استفاده عضو (زن) از خدمت نیمه وقت و یا سه چهارم وقت - پیوست شماره دوازده» حداکثر به مدت پنج سال از خدمت «نیمه وقت» یا «سه چهارم وقت» استفاده کند.
- ماده ۴۰. مؤسسه مکلف است در صورت حضور نیافتن عضو در محل خدمت بدون اطلاع و هماهنگی قبلی، تأخیر در ورود یا تعجیل در خروج بدون عذر موجه، همچنین ترک خدمت در خلال ساعات موظف حضور در مؤسسه بدون ارائه مجوز خروج (مأموریت یا مرخصی ساعتی) در صورتی که جمع تأخیر، تعجیل و ترک خدمت وی بیش از ۴ ساعت در ماه باشد ضمن ابلاغ تذکر کتبی به عضو و کسر حقوق رتبه و پایه و مزایای مستمر به میزان ساعات و روزهای غیبت، در صورت تکرار، پرونده وی را برای تعیین تکلیف به هیئت بدوی رسیدگی به تخلفات اداری ارجاع دهد.
- تبصره. در صورتی که عضو مدعی شود که غیبت او خارج از حدود قدرت و اختیار بوده و هیئت رسیدگی به تخلفات اداری با بررسی مستندات ارائه شده عذر وی را موجه تشخیص و حکم برانته دهد، حقوق و مزایای ایام غیبت وی در صورت داشتن مرخصی استحقاقی با درخواست مرخصی استحقاقی قابل پرداخت خواهد بود. در غیر این صورت، برای مدت مذکور مرخصی بدون حقوق صادر خواهد شد.
- ماده ۴۱. عضو موظف است ضمن انجام دادن وظایف و تکالیف محول، در مدت حضور در محل خدمت، موارد ذیل را رعایت نماید:
- ۴۱-۱- انصاف، گشاده رویی، شئون اداری و نظم و انضباط کاری، فرهنگی و اجتماعی؛
 - ۴۱-۲- دقت، سرعت، صداقت، امانت و تبعیت از قوانین و مقررات عمومی و اختصاصی واحد سازمانی در انجام وظیفه خود؛
 - ۴۱-۳- پاسخگویی به موقع و مسئولیت پذیری؛
 - ۴۱-۴- رعایت شئونات اسلامی.
- ماده ۴۲. عضو موظف به حفظ اموال، اسناد و مدارکی است که از سوی مؤسسه در اختیار وی قرار داده شده است.

تبصره. در اختیار قراردادادن یا در اختیار قراردادن اموال، اطلاعات، مدارک و اسناد با رعایت سلسله مراتب اداری و در چارچوب قوانین و مقررات مربوط امکان پذیر است؛ در صورت ورود ضرر و زیان یا افشای اسناد موضوع بر اساس «قانون هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری» رسیدگی می شود.

ماده ۴۳. عضو در انجام وظایف و مسئولیت های قانونی در برابر شاکیان مورد حمایت قضایی است و مؤسسه مکلف است بر اساس «دستورالعمل اجرایی قانون حمایت قضایی از اعضای مؤسسه - پیوست شماره سیزده» با تقاضای عضو برای دفاع از انجام وظایف وی با استفاده از کارشناسان حقوقی خود یا گرفتن وکیل از عضو حمایت قضایی کند.

ماده ۴۴. پرداخت مطالبات عضوی که با مؤسسه قطع ارتباط می کند منوط به تعیین تکلیف وی و تسویه حساب با مؤسسه است.

ماده ۴۵. به عضوی که بر اساس ضوابط و مقررات مربوط در وضعیت «آماده به خدمت - موضوع ماده ۸۸ این آیین نامه» به سر می برد صرفاً حقوق رتبه و پایه و کمک هزینه عائله مندی و اولاد پرداخت می شود.

تبصره ۱. مدت وضعیت «آماده به خدمت» برای عضو رسمی حداکثر یک سال و برای عضو پیمانی و قراردادی تا پایان مدت قرارداد است.

تبصره ۲. چنانچه تا پایان دوره «آماده به خدمت» تکلیف وضعیت عضو بر اساس حکم مراجع قانونی یا هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری تعیین نشده باشد یا موجبات اعاده به خدمت وی فراهم نشود، در صورت دارا بودن شرایط بازنشتگی (با احتساب مدت زمان آماده به خدمت)، عضو بازنشته و در غیر این صورت حسب درخواست ذی نفع به یکی از روش های ذیل رفتار می شود:

الف) انتقال به سایر مؤسسات وابسته یا غیر وابسته به وزارت یا دستگاه های اجرایی با ارائه اعلام نیاز؛

ب) مأموریت عضو به سایر مؤسسات وابسته یا غیر وابسته به وزارت یا دستگاه های اجرایی با ارائه اعلام نیاز؛

ج) بازخرید خدمت عضو رسمی و فسخ قرارداد عضو پیمانی و قراردادی با تأیید هیئت اجرایی و موافقت رئیس مؤسسه و پرداخت یک ماه حقوق و مزایا به ازای هر سال سابقه خدمت قابل قبولی که قبلاً حق سنوات آن پرداخت نشده است، به علاوه وجوه مرخصی های ذخیره شده وی.

تبصره ۳. عضوی که بر اساس حکم مراجع قضایی یا هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری از اتهام برائت حاصل کند حقوق رتبه و پایه، فوق العاده ها و مزایای مستمر مندرج در حکم کارگزینی یا قرارداد قبل از آماده به خدمت را برای مدت آماده به خدمت، دریافت می کند.

تبصره ۴. احتساب مدت «آماده به خدمت» عضو برای زمان بازنشتگی، تابع قوانین و مقررات صندوق های بازنشتگی مربوطه می باشد.

ماده ۴۶. عضوی که بر اساس تصمیم مراجع قضایی در حالت تعلیق است در صورت احراز برائت قطعی از اتهام یا اتهامات منتسب، در پست سازمانی یا شغل قبل از حالت تعلیق حسب مورد، منصوب می شود و حقوق و مزایای وی در مدت تعلیق بر مبنای حقوق و مزایای مستمر آخرین حکم کارگزینی یا قرارداد پیش از تعلیق محاسبه و پس از برداشت کسورات قانونی به عضو پرداخت می شود. در این صورت، مدت تعلیق به مثابه سابقه خدمت قابل قبول برای بازنشتگی و وظیفه، قابل احتساب خواهد بود.

ماده ۴۷. عضوی که از مجموع نمره ارزیابی عملکرد، حداقل امتیاز لازم برای دریافت یک پایه ترفیع استحقاقی سالانه موضوع ردیف «۲» بند «الف» ماده «۲۰» این آیین نامه را کسب نکند با پیشنهاد هیئت اجرایی و تأیید هیئت رئیسه مؤسسه از فوق العاده هیئت امنای وی، در سال اول اعمال نتایج ارزیابی عملکرد «۳۰» درصد و در صورت تکرار، برای سال های بعد (دوم و سوم) به ازای هر سال عدم ترفیع پایه به ترتیب «۵۰» و «۱۰۰» درصد فوق العاده هیئت امنای وی در همان سال کسر می شود و با

تصویب شد مهر (برجسته)
مرکز هیات های امنای و هیئت های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی
۱۴۰۴/۰۷/۰۱

دبیرخانه هیئت امنای دانشگاه دامغان

استمرار این وضعیت در سال چهارم، با عضو پیمانی قطع رابطه استخدامی و عضو قراردادی قطع رابطه خدمتی و با عضو رسمی قطعی طبق بند «ه» ماده ۸۸ این آیین نامه رفتار می شود.

تصویب شد
مهر (برجسته)
مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای ممیزه
مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

فصل ششم) ارزیابی عملکرد و توانمندسازی

ماده ۴۸. مؤسسه موظف است عملکرد عضو را با توجه به «دستورالعمل اجرایی ارزیابی عملکرد اعضای مؤسسه - پیوست شماره چهارده» به‌طور سالانه و به‌صورت همه‌جانبه ارزیابی کند و نتایج این ارزیابی را در نهایت به تأیید هیئت اجرایی مؤسسه برساند.

تبصره. برخورداری عضو از مزایای شغلی، نظیر ترفیع پایه و ارتقای رتبه، با رعایت ضوابط تعیین‌شده در مواد «۲۰»، «۲۲» و «۲۳» این آیین‌نامه و «دستورالعمل اجرایی ارتقای رتبه اعضای مؤسسه - پیوست شماره پنج» حسب مورد امکان‌پذیر است.

ماده ۴۹. مؤسسه موظف است بر مبنای نتایج حاصل از ارزیابی عملکرد سالانه عضو و به منظور ارتقای سطح کارایی، اثربخشی و توانمندسازی وی در ایفای هرچه بهتر امور محول، برنامه‌های آموزشی ضروری را برای متناسب‌ساختن و به‌روزرسانی دانش، مهارت و توانمندی‌های عضو با شغل مورد نظر بر اساس طرح جامع آموزش و با تأیید هیئت اجرایی طراحی و اجرا کند.

تبصره ۱. مؤسسه مکلف است رأساً یا با کمک سایر مؤسسات در چارچوب ضوابط و مقرراتی که به تأیید هیئت اجرایی مؤسسه می‌رسد دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت حداقل ۴۰ ساعت (۷۰ درصد اختصاصی شغل و ۳۰ درصد عمومی) در سال برگزار کند. در صورتی که عضو موفق به اخذ گواهی موفقیت در دوره‌های مذکور شود از امتیازات دوره‌های آموزشی مصوب برخوردار می‌شود.

تبصره ۲. در صورتی که عضو با هماهنگی مدیر واحد سازمانی خود، به فراگیری دوره‌های غیرمصوب و مرتبط با رشته شغلی مورد تصدی مبادرت و گواهی موفقیت در دوره مربوط ارائه نماید، حسب پیشنهاد مسئول واحد سازمانی محل خدمت و تأیید هیئت اجرایی از امتیازات دوره‌های آموزشی مذکور برخوردار می‌شود.

ماده ۵۰. عضوی که به یکی از روش‌های ذیل، مهارت‌ها و توانایی‌های شغلی خود را بیفزاید، با ارائه مدارک مربوط و پس از بررسی در هیئت اجرایی، بر اساس ضوابط و مقررات این آیین‌نامه و با رعایت دستورالعمل اجرایی طرح طبقه‌بندی مشاغل اعضای مؤسسه - پیوست شماره ۲، مدارک یادشده در وضعیت شغلی وی قابل اعمال می‌باشد.

۱- ارتقاء دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های شغلی به روش خودآموزی و توسعه فردی به نحوی که با تأیید مسئول واحد سازمانی محل خدمت رسیده و آثار یادگیری منجر به بهبود کیفیت ارائه خدمات شده باشد، پس از ارزیابی و احراز مهارت و توانمندی در هیئت اجرایی، متناسب با دانش حاصله، از امتیازات دوره‌های آموزشی مصوب برخوردار می‌شود.

۲- ارائه مدرک تحصیلی مقطع بالاتر که در حین خدمت و بدون استفاده از مأموریت آموزشی و هزینه مؤسسه در ساعات غیر اداری اخذ شده است، مشروط به دارا بودن شرایط ذیل با درخواست عضو، پیشنهاد مدیر واحد سازمانی و موافقت هیئت اجرایی در چارچوب ضوابط و مقررات این آیین‌نامه.

الف) مؤسسه محل تحصیل عضو نباید مؤسسه محل اشتغال وی باشد

ب) رشته و مقطع تحصیلی بالاتر در شرایط احراز شغل مورد تصدی پیش‌بینی و مورد نیاز مؤسسه باشد.

ج) قبل از شروع به تحصیل، موافقت واحد سازمانی عضو و هیئت اجرایی با ادامه تحصیل وی اخذ شده باشد.

د) در طول دوره تحصیل، رشته شغلی با اراده عضو تغییر نکرده باشد.

ه) در زمان اعمال مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر برای بار اول، عضو دارای حداقل ۴ سال و برای بار دوم با رعایت شرایط مقرر در بند «ب» و «ج» این تبصره، حداقل ۱۰ سال سابقه خدمت قابل قبول در مؤسسه باشد.

و) در زمان اعمال مدرک تحصیلی، سقف سابقه خدمت قابل قبول عضو برای بازنگری، حداکثر ۲۸ سال می‌باشد.

ح) معدل مدرک تحصیلی بالاتر اخذشده از دانشگاه‌های مورد تأیید وزارت و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با تأیید

هیئت اجرایی، در مقطع کارشناسی حداقل ۱۴، در مقطع کارشناسی‌ارشد حداقل ۱۵ و در مقطع دکتری حداقل ۱۷

تصویب شد
مهر (برجسته)
مرکز هیات‌های امنای و هیئت‌های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

باشد؛ در صورتی که معدل مدرک تحصیلی ارائه شده توسط عضو از حداقل معدل تعیین شده در این بند کمتر باشد، چنانچه معدل مذکور با ارائه مستندات مورد تأیید دانشگاه محل تحصیل عضو از میانگین معدل دانش آموختگان همان سال تحصیلی در رشته و مقطع تحصیلی وی کمتر نباشد، با تشخیص و تأیید هیئت اجرایی امکان پذیر است.
(ز) تاریخ اعمال مدرک تحصیلی در حکم کارگزینی/ قرارداد عضو، پس از تصویب در هیئت اجرایی مؤسسه، از تاریخ ارائه گواهی موقت یا اصل مدرک تحصیلی، توسط عضو به مؤسسه می باشد.

ماده ۵۱. مؤسسه می تواند به آن دسته از اعضا که نسبت به توانمندسازی و افزایش کارایی خود به یکی از روش های ذیل ماده «۴۹» یا بند «۱» ماده «۵۰» این آیین نامه اقدام نموده ولیکن ادامه تحصیل نداده اند، با رعایت مفاد ماده ۲ دستور العمل اجرایی نحوه اعطای پایه تشویقی اعضای مؤسسه - پیوست شماره چهار، فقط برای یک بار در طول دوره خدمت ۵ پایه تشویقی با تشخیص و تأیید هیئت اجرایی اعطا نماید.

ماده ۵۲. اعزام عضو توسط مؤسسه، به دوره های آموزشی منجر به اخذ مدرک دانشگاهی یا حوزوی در داخل یا خارج از کشور با هزینه مؤسسه و با استفاده از مأموریت آموزشی، به استثنای مشمولان «ماده ۵۳»، ممنوع است.
تبصره. جانبازان و فرزندان شهدا مشمول مقررات خاص خود می باشند.

ماده ۵۳. در مواردی که ادامه تحصیل عضو رسمی قطعی در دوره تحصیلات تکمیلی در رشته شغلی تخصصی مورد تصدی حسب نیاز مؤسسه با تأیید هیئت اجرایی، تصویب هیئت امنای و احراز شرایط ذیل ضروری تشخیص داده شود ادامه تحصیل با استفاده از مأموریت آموزشی متناسب با مقطع تحصیلی (حداکثر تا سقف ۴ سال برای مقطع دکترای تخصصی) و (مقطع کارشناسی ارشد حداکثر تا سقف ۲ سال)، مشروط به سپردن تعهد رسمی خدمت به میزان دو برابر مدت استفاده از مأموریت آموزشی به مؤسسه، از شمول «ماده ۵۳» مستثنی است.

۱-۵۳. دارای حداقل ۱۰ و حداکثر ۱۵ سال سابقه خدمت در مؤسسات مشمول این آیین نامه باشد؛

۲-۵۳. مؤسسه محل تحصیل عضو مورد تأیید وزارت و مؤسسه باشد؛

۳-۵۳. سن عضو در زمان شروع به تحصیل حداکثر ۴۰ سال باشد.

۴-۵۳. رعایت جزء «الف» و «و» بند «۲» ماده «۵۰» این آیین نامه.

تبصره ۱. در موارد خاص، ادامه تحصیل اعضای که تا پایان مهلت مقرر (متناسب با مقطع تحصیلی) و حداکثر ۴ سال مأموریت آموزشی موفق به اتمام دوره تحصیلی و اخذ مدرک تحصیلی مورد نظر نمی شوند؛ صرفاً با درخواست عضو برای استفاده از مرخصی بدون حقوق حداکثر برای دو نوبت یک ساله در مقطع دکترای (سال اول با موافقت هیئت اجرایی و سال دوم با موافقت هیئت اجرایی و تصویب هیئت امنای) و دو نیم سال تحصیلی در مقطع کارشناسی ارشد (نیم سال اول با موافقت هیئت اجرایی مؤسسه و نیم سال دوم با موافقت هیئت اجرایی و تصویب هیئت امنای) امکان پذیر است.

تبصره ۲. چنانچه عضو مأمور به تحصیل در پایان مهلت مقرر و استفاده از «تبصره ۱» این ماده موفق به اخذ مدرک تحصیلی مورد نظر نشود، ضمن بازپرداخت ۲ برابر کلیه هزینه ها و وجوه دریافتی به علاوه خسارات وارده به مؤسسه در طول مدت تحصیل به تشخیص مؤسسه و تأیید مرکز حقوقی، لویج و امور مجلس وزارت یا عناوین مشابه، ملزم به حضور در محل خدمت و انجام مطلوب و وظایف محول خواهد بود.

تصویب شد

مهر (برجسته)

مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای ممیزه
مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای ممیزه

حسین سیمایی

وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

فصل هفتم) مرخصی ها، بیمه و امور رفاهی

ماده ۵۴. عضو به ازای یک ماه خدمت از ۲/۵ روز کاری (۳۰ روز کاری در سال) مرخصی استحقاقی با استفاده از حقوق رتبه و پایه، فوق العاده ها و مزایای مندرج در حکم کارگزینی یا قرارداد حسب مورد برخوردار می شود که باید مطابق با برنامه زمانی اعلام شده و موافقت مؤسسه از آن استفاده کند.

تبصره ۱. مؤسسه می تواند در تابستان هر سال با کاهش فعالیت ها به عضو ۱۰ روز کاری مرخصی فوق العاده با استفاده از حقوق رتبه و پایه، فوق العاده ها و مزایای مندرج در حکم کارگزینی یا قرارداد حسب مورد اعطا کند که در این صورت عضو باید الزاماً آن را مطابق با برنامه زمانی اعلام شده از سوی مؤسسه استفاده کند.

تبصره ۲. به عضو جهت تشریف به حج واجب برای یک بار در طول خدمت، علاوه بر مرخصی استحقاقی پیش بینی شده در این ماده، یک ماه مرخصی با دریافت حقوق و مزایا (از زمان خروج تا ورود به کشور) اعطا می شود.

تبصره ۳. استفاده از مرخصی استحقاقی سالانه و مرخصی فوق العاده، موضوع «تبصره ۱ این ماده» پس از درخواست عضو منوط به موافقت مقام مسئول ذی ربط است.

تبصره ۴. تقویم اداری مؤسسه صرفاً برای مرخصی استحقاقی موضوع این ماده از «اول هر سال تا پایان اسفند ماه همان سال» تعیین می شود.

ماده ۵۵. در صورت عدم استفاده عضو از تمام یا بخشی از مرخصی استحقاقی سالانه، حداکثر تا مدت ۱۵ روز ذخیره و مازاد آن چنانچه مبتنی بر ارائه درخواست کتبی وی و عدم موافقت مدیر مربوط یا مقام مجاز مؤسسه به دلیل نیاز و ضرورت حضور وی باشد، در پایان تقویم اداری موضوع تبصره ۴ ماده ۵۴ این آیین نامه به مآخذ آخرین حقوق و مزایای دریافتی مندرج در حکم کارگزینی یا قرارداد حسب مورد، باز خرید می شود.

تبصره ۱. حداکثر مدت استفاده از مرخصی استحقاقی عضو در صورت داشتن ذخیره مرخصی، به استثنای متقاضیان استفاده از مرخصی استحقاقی که در شرایط بازنشستگی قرار دارند و مشمولان «ماده ۶۳» این آیین نامه ۱۲۰ روز کاری در سال است.

تبصره ۲. مرخصی ذخیره شده اعضا تا پیش از اجرای این آیین نامه در هر صورت محفوظ است.

تبصره ۳. در صورت استفاده نکردن عضو از مرخصی فوق العاده موضوع «تبصره ۱ ماده ۵۴» این آیین نامه مطابق با برنامه زمانی اعلام شده توسط مؤسسه، مرخصی مذکور ذخیره یا باز خرید نمی شود.

ماده ۵۶. در صورت قطع رابطه خدمتی عضو با مؤسسه به هر دلیل (به استثنای حالت انتقال)، حقوق و مزایای مدت مرخصی استحقاقی ذخیره شده سال های قبل و مرخصی استحقاقی استفاده نشده سال قطع رابطه خدمتی وی، متناسب با ماه های خدمت به مآخذ آخرین حقوق و مزایای مندرج در حکم کارگزینی یا قرارداد حسب مورد، به عضو و در صورت فوت، به وظیفه بگیران یا ورث قانونی وی پرداخت می شود.

تبصره. در صورتی که عضو در زمان قطع رابطه خدمتی با مؤسسه، مازاد بر استحقاق از مرخصی استفاده کرده باشد، مازاد دریافتی از مطالبات وی کسر می شود.

ماده ۵۷. عضو در صورت ضرورت و در مواقع اضطرار به منظور انجام امور شخصی، می تواند با اجازه و موافقت مسئول مافوق، در خلال ساعات اداری از مرخصی ساعتی استفاده کند.

تبصره. سقف مرخصی ساعتی ۴ ساعت در روز و حداکثر ۲۰ ساعت در ماه است و در آخر هر ماه به ازای هر ۸ ساعت معادل یک روز از مرخصی استحقاقی عضو کسر می شود. مازاد ۲۰ ساعت در ماه غیبت محسوب می شود.

مهر (برجسته)
رئیس هیئت امنای دانشگاه دامغان
مهر (برجسته)
رئیس هیئت امنای دانشگاه دامغان

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

ماده ۵۸. عضو می تواند در موارد ذیل، علاوه بر مرخصی استحقاقی سالانه، از مرخصی ویژه، با استفاده از حقوق و مزایای مندرج در حکم کارگزینی یا قرارداد حسب مورد استفاده کند:

(الف) ازدواج دائم؛ (پنج روز کاری)

(ب) فوت بستگان درجه یک، شامل پدر، مادر، همسر، فرزند، برادر و خواهر؛ (پنج روز کاری)

(ج) عضو (مرد) که صاحب اولاد می شود؛ (دو هفته)

(د) فوت پدر و مادر همسر (پنج روز کاری)

ماده ۵۹. عضو رسمی و عضو مشمول بیمه خدمات درمانی در صورت ابتلا به بیماری هایی که مانع از خدمت وی است تا حداکثر ۳۰ روز متوالی یا متناوب در طول یک سال با ارائه گواهی پزشکی و تأیید پزشک معتمد مؤسسه از مرخصی استعلاجی با استفاده از حقوق و مزایای مربوط برخوردار می شود، در صورتی که بیماری عضو به تشخیص پزشک معالج و تأیید پزشک معتمد در زمره بیماری های خاص و صعب العلاج باشد، پس از رجوع مدارک پزشکی به کمیسیون پزشکی مورد تأیید وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، چنانچه نوع بیماری و لزوم استراحت تجویز شده تأیید شود، برای مدت بیشتر از ۳۰ روز مادامی که از کار افتاده تشخیص داده نشود، مرخصی استعلاجی با استفاده از حقوق و مزایا برای وی منظور می شود.

تبصره ۱. بیماری های غیر صعب العلاج که منجر به بستری در بیمارستان و تحت عمل جراحی قرار می گیرد، چنانچه دوره نقاهت بیش از ۳۰ روز باشد، پس از رجوع مدارک پزشکی به کمیسیون پزشکی مورد تأیید وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و مؤسسه چنانچه مدت تجویز شده مورد تأیید واقع شود، برای مدت بیشتر از ۳۰ روز تا حداکثر یک سال، مرخصی استعلاجی با استفاده از حقوق و مزایا برای وی منظور می شود.

تبصره ۲. در صورتی که عضو در ایام مرخصی استحقاقی بیمار شود، بر اساس گواهی پزشکی و پس از تأیید پزشک معتمد و یا کمیسیون پزشکی ذی ربط حسب مورد، باقی مانده مرخصی استحقاقی وی به مرخصی استعلاجی تبدیل می شود.

ماده ۶۰. مدت مرخصی زایمان برای عضو (زن)، برای هر نوبت «۹» ماه تمام می باشد.

تبصره ۱. مدت مرخصی زایمان برای عضو (زن) که در یک زایمان صاحب فرزند دوقلو یا بیشتر می شود، «۱۲» ماه تمام می باشد.

تبصره ۲. برای عضو (زن) بیمانی و قراردادی که قرارداد آنان قبل از اتمام زمان های تعیین شده برای مرخصی زایمان مندرج در این ماده پایان می یابد؛ مدت قرارداد به صورت خودکار تمدید می شود.

تبصره ۳. در صورت درخواست عضو (زن)، تا دو ماه از مرخصی زایمان در ماه های پایانی بارداری قابل استفاده است.

تبصره ۴. در مدت مرخصی زایمان، پرداخت حقوق، مزایا و فوق العاده های مندرج در حکم کارگزینی یا قرارداد عضو (زن) همچنین پرداخت کسبه رفاهیات به جز کمک هزینه غذا و ایاب و ذهاب از محل اعتبارات مؤسسه قابل پرداخت است.

ماده ۶۱. پرداخت حقوق و مزایای عضو مشمول صندوق تأمین اجتماعی برای استفاده از مرخصی استعلاجی مازاد بر ۳ روز بر عهده صندوق تأمین اجتماعی است.

ماده ۶۲. عضوی که در حین خدمت یا مأموریت بنا بر نظر کمیسیون پزشکی ذی ربط بر اثر عوامل محیط کار یا مأموریت دچار حادثه یا بیماری می شود، پرداخت حقوق و مزایای وی و هزینه های درمان در ایام استفاده از مرخصی استعلاجی بر عهده مؤسسه است.

ماده ۶۳. عضو رسمی مؤسسه، به استثنای مشمولان «تبصره ۱ ماده ۵۳» این آیین نامه در صورت نداشتن مرخصی استحقاقی ذخیره شده می تواند با موافقت مسئول واحد سازمانی محل خدمت و تأیید هیئت اجرایی، با موافقت رئیس مؤسسه یا مقام مجاز؛ تا سقف پنج سال (حداکثر سه سال متوالی و مابقی متناوب) در طول خدمت از مرخصی بدون حقوق استفاده کند.

تصویب شده (برجسته)
مرکز هیاتهای امنای و هیئت های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

تبصره ۱. عضو پیمانی و قراردادی در موارد ضروری و استثنایی با رعایت ضوابط مقرر در این ماده صرفاً در مدت اعتبار قرارداد مجاز به استفاده از مرخصی بدون حقوق است. در هر حال، مجموع مرخصی های بدون حقوق عضو پیمانی و قراردادی، نمی تواند از سه سال در طول خدمت وی بیشتر باشد.

تبصره ۲. استفاده از مرخصی بدون حقوق فقط در موارد زیر ممکن خواهد بود:

۱- عضو، مرخصی استحقاقی نداشته باشد و نیاز وی به استفاده از مرخصی مسلم شود.

۲- عضو قصد ادامه تحصیل داشته باشد و مدارک لازم را ارائه نماید.

۳- عضو ناگزیر باشد به اتفاق همسرش به خارج از محل خدمت خود مسافرت کند.

۴- عضو پس از استفاده از حداکثر مرخصی استعلاجی مقرر در تبصره «۱» ماده ۵۹ این آیین نامه، به سبب ادامه همان بیماری یا ابتلاء به بیماری دیگر قادر به خدمت نباشد و بیماری او هم به تشخیص کمیسیون پزشکی صعب العلاج تشخیص داده نشود.

ماده ۶۴. در صورتی که درخواست مرخصی بدون حقوق عضو رسمی قطعی مؤسسه برای ادامه تحصیل در مقطع کارشناسی ارشد یا دکتری تخصصی در رشته مربوط به شغل وی باشد، مرخصی بدون حقوق وی با موافقت مسئول واحد سازمانی محل خدمت، تأیید هیئت اجرایی و موافقت رئیس مؤسسه یا مقام مجاز مؤسسه تا سقف پنج سال به صورت متوالی در طول خدمت، خواهد بود.

تبصره ۱. شمول مفاد این ماده درخصوص عضو رسمی آزمایشی اعم از اعطا یا تمدید مدت مرخصی بدون حقوق برای ادامه تحصیل در مقطع کارشناسی ارشد یا دکتری تخصصی در رشته مربوط به شغل وی با رعایت مفاد این ماده، تا سقف سه سال متوالی خواهد بود.

تبصره ۲. بانوان عضو رسمی که همسر آنان به واسطه حکم رسمی دستگاه های اجرایی در مأموریت خارج از کشور به سر می برند می توانند تا پایان مأموریت همسر خود و در طول خدمت و حداکثر به مدت شش سال به صورت متوالی یا متناوب، از مرخصی بدون حقوق استفاده کنند.

تبصره ۳. مدت مرخصی بدون حقوق عضو با طی تشریفات مقرر در ماده «۶» قانون احکام دائمی برنامه های توسعه کشور و کسب موافقت صندوق ذی ربط، جزء سابقه خدمت قابل قبول برای بازنشستگی و وظیفه محسوب می شود.

تبصره ۴. عضو در ایام مرخصی بدون حقوق می تواند با پرداخت کامل حق سرانه بیمه درمانی و بیمه تکمیلی به صورت آزاد از خدمات بیمه ای استفاده نماید.

تبصره ۵. مدت مرخصی بدون حقوق برای اعضای که غیبت آنان بر اساس آرای هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت موجه تشخیص داده می شود، در صورتی که از حداکثر مرخصی بدون حقوق موضوع این ماده بیشتر شود، از سقف حداکثر مدت زمان مرخصی بدون حقوق مستثنی است.

ماده ۶۵. به عضو در مرخصی استعلاجی مازاد بر چهار ماه، حین مأموریت آموزشی، وضعیت آماده به خدمت، انفصال موقت، مرخصی بدون حقوق و غیبت (که به صورت متوالی در طی سال صورت گرفته است)، مرخصی استحقاقی تعلق نمی گیرد.

ماده ۶۶. تغییر صندوق بازنشستگی عضو در طول خدمت تابع قوانین عمومی کشور است.

ماده ۶۷. مؤسسه مجاز است به منظور کمک به هزینه های بهداشت و درمان اعضای شاغل و بازنشسته نسبت به پیش بینی اعتبار مورد نیاز در لایحه بودجه سنواتی، مشروط به تأمین اعتبار، علاوه بر اعطای مزایای مقرر در قانون بیمه خدمات درمانی یا قانون تأمین اجتماعی به طرق مقتضی، از جمله تسهیل در عقد قرارداد بیمه تکمیلی و تأمین اعتبار برای پرداخت بخشی از هزینه های مرتبط، بر اساس «دستورالعمل اجرایی پرداخت کمک های رفاهی - پیوست شماره ۱» اقدام کند.

ماده ۶۸. مؤسسه مکلف است نسبت به پیش‌بینی اعتبار مورد نیاز در لایحه بودجه سالانه و مشروط به تأمین اعتبار؛ به منظور مساعدت، تأمین رفاه، آسایش و آسودگی خاطر اعضای شاغل، کمک به تهیه مسکن، تقویت صندوق قرض الحسنه وام و امور بیمه و تأمین و رفع سایر نیازهای ضروری اعضا، با تأیید هیئت اجرایی و تصویب هیئت امناء، اقدام به برقراری تسهیلات مالی «بر اساس دستورالعمل اجرایی پرداخت کمک‌های رفاهی - پیوست شماره پانزده این آیین‌نامه» نماید.

تبصره: در خصوص اعضای بازنشسته، مؤسسه مجاز است در صورت وجود اعتبار کافی و پیش‌بینی آن در بوجه تفصیلی سالانه، مشروط به تأمین اعتبار؛ به منظور مساعدت، تأمین رفاه، آسایش و آسودگی خاطر اعضای بازنشسته، کمک به تهیه مسکن، تقویت صندوق قرض الحسنه وام و امور بیمه و تأمین و رفع سایر نیازهای ضروری اعضا، با تأیید هیئت اجرایی و تصویب هیئت امناء، اقدام به برقراری تسهیلات مالی «بر اساس دستورالعمل اجرایی پرداخت کمک‌های رفاهی - پیوست شماره پانزده این آیین‌نامه» نماید.

ماده ۶۹. مؤسسه موظف است به منظور توانمندسازی عضو و افزایش کارایی و تقویت روحی و سلامت وی، فرهنگ ورزش را در مؤسسه اشاعه دهد و به منظور تشویق عضو برای انجام امور ورزشی راه‌کار مناسبی تدوین و اجرا کند.

تصویب شد
مهر (برجسته)
مرکز خدمات امنای و هیئت‌های ممیزه
مرکز هیئت‌های امنای و هیئت‌های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امناء

فصل هشتم) پایان خدمت

ماده ۷۰. سابقه الزامی بیمه پردازی برای بازنشستگی بر اساس ماده «۲۹» قانون برنامه پنج ساله هفتم پیشرفت، به شرح جدول ذیل افزایش می یابد:

مدت افزایش به سنوات بیمه پردازی به ازای هر سال تا زمان احراز شرایط بازنشستگی	سابقه بیمه پردازی در زمان اجرایی شدن قانون مذکور	ردیف
-	بیش از ۲۸ سال تمام	۱
۲ ماه	از ۲۵ تا ۲۸ سال تمام	۲
۳ ماه	از ۲۰ سال تا ۲۵ سال تمام	۳
۴ ماه	۱۵ سال تا ۲۰ سال تمام	۴

تبصره ۱. اعضای که از تاریخ اجرایی شدن قانون فوق، کمتر از ۱۵ سال سابقه بیمه پردازی دارند، به سنوات الزامی بیمه پردازی آنان «۵» سال اضافه می شود.

تبصره ۲. سابقه بیمه پردازی کمتر از یک سال به نسبت، مورد محاسبه قرار می گیرد.

تبصره ۳. اعمال تمام یا بخشی از افزایش سنوات الزامی بیمه پردازی منوط به آن است که سن بیمه پرداز در زمان بازنشستگی برای عضو مرد از ۶۲ سال و برای عضو زن از ۵۵ سال بیشتر نباشد. در هر حال حداکثر سنوات الزامی بیمه پردازی برای عضو مرد ۳۵ سال و برای عضو زن ۳۰ سال تمام می باشد.

ماده ۷۱. مؤسسه مکلف است اعضای که دارای حداقل سنوات الزامی بیمه پردازی برای بازنشستگی بر اساس جدول ذیل ماده «۷۰» این آیین نامه و یا ۶۵ سال سن (هر کدام زودتر محقق شود) می باشند را رسماً و بدون تقاضای آنان بازنشسته نماید، سقف سنی برای مشاغل غیر تخصصی (دارندگان مدارک تحصیلی دیپلم و زیر دیپلم) با رعایت سنوات الزامی بیمه پردازی برای بازنشستگی، ۶۰ سال می باشد.

ماده ۷۲. بازنشستگی اعضای که پیش از سنوات الزامی بیمه پردازی مندرج در ماده «۷۰»، متقاضی و حائز شرایط بازنشستگی وفق قوانین و مقررات صندوق بازنشستگی مربوط می باشند، امکان پذیر است. حقوق بازنشستگی این افراد متناسب با سنوات مندرج در ماده ۷۰ این آیین نامه به نسبت سنوات بیمه پردازی به سنوات الزامی بیمه پردازی برای بازنشستگی توسط صندوق مربوط برقرار می شود.

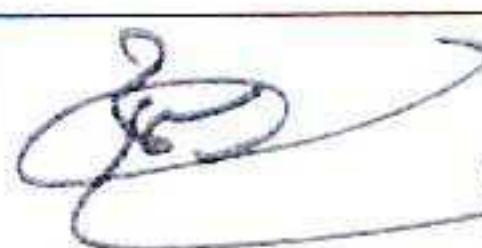
ماده ۷۳. مؤسسه مکلف است با رعایت قوانین حاکم بر صندوق بازنشستگی ذی ربط، عضوی را که دارای ۶۵ سال سن و حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت می باشد را بازنشسته نماید. سنوات خدمت عضو دارای ۶۵ سال سن و کمتر از ۲۵ سال سابقه با رعایت ضوابط و مقررات این آیین نامه باز خرید می شود.

تبصره ۱. ایشاگران، معلولان و متصدیان مشاغل سخت و زیان آور، مشمول قوانین خاص خود هستند.

تبصره ۲. اعضای موضوع ماده ۷۰ این آیین نامه که سنوات الزامی بیمه پردازی آنان کمتر از ۳۵ سال خدمت می باشد با رضایت خود و موافقت مؤسسه می توانند تا حداکثر ۳۵ سال خدمت با رعایت سقف مقرر سنی برای بازنشستگی به خدمت ادامه دهند.

تبصره ۳. چنانچه مؤسسه به خدمت برخی اعضای خود نیاز نداشته باشد، حسب مورد می تواند بدون لحاظ افزایش سنواتی الزامی موضوع ماده ۷۰ این آیین نامه مطابق قوانین و مقررات صندوق مربوط، با پیشنهاد بالاترین مقام اجرایی مؤسسه و موافقت معاون اول رئیس جمهور نسبت به صدور احکام بازنشستگی آنان اقدام نماید.

تصویب شد
مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای محلی (برجسته)
مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای محلی



حسین بیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

تبصره ۴. سقف سنی برای عضو شاغل در مشاغل تخصصی با دارا بودن حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد که سابقه خدمت وی بیشتر از بیست سال و کمتر از بیست و پنج سال است، ۷۰ سال می باشد.

ماده ۷۴. عضو (زن) که از تاریخ ۱۴۰۳/۰۱/۰۱ به استناد قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب مجلس شورای اسلامی، فرزند یا فرزندی به دنیا آورده یا خواهند آورد، به ازای هر فرزند می تواند از یکسال کاهش در سن بازنشستگی برخوردار شود و برای فرزند سوم و بیشتر میزان کاهش، یکسال و نیم به ازای هر فرزند خواهد بود. حداقل سن بازنشستگی مشمولان این بند برای بانوان عضو دارای یک فرزند، ۴۲ سال، دارای دو فرزند، ۴۱ سال و دارای سه فرزند و بیشتر، ۴۰ سال و حداقل با بیست سال سابقه بیمه است. برقراری مستمری یا حقوق بازنشستگی متناسب با سنوات پرداخت حق بیمه در زمان اشتغال است.

ماده ۷۵. بازنشستگی پیش از موعد عضو، بر اساس قوانین عمومی کشور و صندوق بازنشستگی ذی ربط؛ با درخواست عضو و تأیید هیئت اجرایی امکان پذیر است. در این صورت، عضو متناسب با میزان سابقه خدمت قابل قبول بازنشسته می شود.

ماده ۷۶. مبنای تعیین حقوق بازنشستگی عضو، میانگین کلیه حقوق، مزایا و فوق العاده های مشمول کشور بازنشستگی شامل؛ حقوق رتبه و پایه، ترمیم حقوق، فوق العاده های شغل، جذب، هیئت امناء، سختی کار، مشاغل مدیریتی، حقوقی، نخبگی، اشعه، ایثارگری، فوق العاده مدیریت ناشی از تنزل پست (موضوع تبصره ۴ ماده ۱۹ این آیین نامه)، در دو سال منتهی به پایان خدمت وی با اعمال ضریب حقوقی سال بازنشستگی به علاوه تفاوت تطبیق تنزل پست (موضوع تبصره ۳ ماده ۱۹) و تفاوت تطبیق ناشی از اجرای آیین نامه (موضوع ماده ۲۴) این آیین نامه، می باشد.

تبصره ۱. در خصوص عضو مشمول صندوق بازنشستگی کشوری، اولین حقوق عضو رسمی آزمایشی و هرگونه افزایش حقوق و مزایای بعدی مشمول کشور بازنشستگی، در ماه اول به منزله مقرری به صندوق بازنشستگی کشوری واریز و متقابلاً مبنای محاسبه و تعیین حقوق بازنشستگی و وظیفه قرار می گیرد.

تبصره ۲. عضو مشترک صندوق تأمین اجتماعی از نظر برقراری حقوق و مستمری بازنشستگی، وظیفه و از کارافتدگی، با رعایت مفاد این آیین نامه، تابع ضوابط و مقررات قانون تأمین اجتماعی است.

تبصره ۳. در راستای متناسب سازی حقوق بازنشستگان با ۹۰٪ حقوق و مزایای مشمول کشور بازنشستگی شاغلین و تداوم تناسب حقوق بازنشستگان، مؤسسه موظف است با هماهنگی صندوق های بازنشستگی ذی ربط اطلاعات برقراری حقوق بازنشستگان را بر مبنای تغییرات ایجاد شده در فصل چهارم این آیین نامه اصلاح و هرگونه تغییرات آتی در مواد ۱۸ و ۱۹ این آیین نامه و مبنای پرداخت اعم از اعداد مبنای یا ضرایب فوق العاده ها و همچنین برقراری هرگونه فوق العاده جدید که منجر به افزایش حقوق و مزایای شاغلین می شود، برای اعمال در حقوق بازنشستگی اعضای به صندوق های بازنشستگی منعکس نماید تا نسبت به اصلاح احکام بازنشستگی توسط صندوق های ذی ربط آنان اقدام شود.

ماده ۷۷. در هنگام تعیین حقوق بازنشستگی، به عضوی که بیش از ۳۰ سال سابقه خدمت قابل قبول برای بازنشستگی، به ازای هر سال خدمت مازاد بر سی سال، دو و نیم درصد رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و از سوی صندوق بازنشستگی ذی ربط قابل پرداخت است.

ماده ۷۸. به عضو بازنشسته و از کارافتاده مشمول این آیین نامه و وراثت قانونی عضو متوفی به ازای هر سال خدمت قابل قبول برای بازنشستگی تا حداکثر ۳۰ سال، معادل یک ماه آخرین حقوق و مزایای مشمول کسورات بازنشستگی به عنوان «پاداش پایان خدمت» به اضافه وجوه مربوط به مرخصی های استحقاقی اعم از ذخیره و استفاده نشده سال منتهی به بازنشستگی، با رعایت ضوابط و مقررات پیش بینی شده در سقف پرداخت اعلامی در قوانین بودجه سالانه کل کشور پرداخت می شود.

تبصره. آن قسمت از سابقه خدمت عضو که در ازای آن وجوه بازخریدی یا مزایای سنوات سالانه دریافت شده است، از سنوات خدمت مشمول دریافت این وجوه کسر می شود.

تصویب شد
مهر (برجسته)
رئیس هیئت امنای دانشگاه دامغان
مرکز هیئت های امنای هیئت های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

فصل نهم) سایر مقررات

ماده ۷۹. مؤسسه در صورت لزوم می تواند از خدمات بازنشستگان متخصص (با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر) با تأیید هیئت اجرایی به صورت پاره وقت و ساعتی استفاده کند.

تبصره: بکارگیری و پرداخت به بازنشستگان متخصص تابع قوانین و مقررات عام کشور و کسب مجوزهای لازم از مراجع ذیصلاح در خصوص استفاده از خدمات بازنشستگان می باشد.

ماده ۸۰. به عضو شاغل یا بازنشسته، از کار افتاده و وراث متوفی در موارد ذیل، کمک هزینه ای به میزان ۲۰٪ معاملات کوچک مصوب هیئت وزیران پرداخت می شود.

الف) ازدواج دائم عضو شاغل یا بازنشسته، از کار افتاده و وراث متوفی و همچنین هر یک از فرزندان و افراد تحت تکفل عضو در هر مورد فقط یک بار (با ارائه مستندات قانونی)

ب) فوت همسر یا هر یک از فرزندان و افراد تحت تکفل عضو شاغل یا بازنشسته (با ارائه مستندات قانونی)

تبصره ۱. در صورت فوت عضو شاغل یا بازنشسته کمک هزینه موضوع این ماده به وراث قانونی وی پرداخت می شود.

تبصره ۲. وظیفه گیران (عضو شاغل یا بازنشسته فوت شده) به استثنای همسر (عضو شاغل یا بازنشسته فوت شده) در صورت ازدواج دائم برای یک بار از کمک هزینه موضوع بند «الف» این ماده برخوردار می شوند.

تبصره ۳. در صورتی که زوجین در مؤسسه، شاغل یا بازنشسته باشند، بابت ازدواج دائم خود و یا ازدواج دائم هر یک از افراد تحت تکفل خود (هر یک به تنهایی و فقط یک بار) مطابق با ضوابط مندرج در این ماده از کمک هزینه ازدواج برخوردار می شوند.

تبصره ۴. در صورتی که مبلغ ریالی کمک هزینه ازدواج تعیین شده برای ایثارگران (مندرج در ماده «۴۹» قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران و اصلاحات بعدی آن)، از میزان کمک هزینه ازدواج تعیین شده در این ماده، بیشتر باشد، مؤسسه مکلف به پرداخت مابه التفاوت کمک هزینه ازدواج به اعضای ایثارگر، تا سقف قانون مذکور می باشد.

تبصره ۵. مؤسسه مکلف است، در راستای اجرای ماده «۲۰» قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، با رعایت تبصره ذیل بند «ت» ماده «۱» قانون مذکور، به ازای تولد فرزند اول، دوم و سوم به بعد که از تاریخ ۱۴۰۳/۰۱/۰۱ متولد شده یا می شوند، به ترتیب معادل سه، پنج و هفت برابر مبلغ حداقل حقوق و مزایا، (متناسب با سال تولد فرزند) که از سوی هیئت وزیران مصوب و ابلاغ می شود را به عنوان تشویق به عضو پرداخت نماید.

ماده ۸۱. عضو رسمی مؤسسه می تواند در صورت نداشتن تعهد خدمت به مؤسسه استعفای خود را یک ماه قبل به صورت کتبی به مؤسسه اعلام نماید. چنانچه عضو رسمی بدون کسب موافقت مؤسسه در مدت مقرر در حکم کارگزینی در محل کار حاضر نشود، عمل عضو مذکور ترک خدمت محسوب و با وی برابر مقررات مربوط رفتار می شود.

ماده ۸۲. در هر صورت درخواست استعفا یا بازخرید خدمت (موضوع ماده ۸۷ این آیین نامه) عضو رسمی، فسخ قرارداد عضو پیمانی و قراردادی، رافع تعهدات و وظایف وی در قبال مؤسسه نمی باشد. عضو مذکور پس از درخواست استعفا، فسخ قرارداد و یا بازخرید خدمت، موظف است تا زمان موافقت از سوی مؤسسه در محل کار خود حضور یابد و انجام وظیفه کند. چنانچه عضو پس از ابلاغ موافقت مؤسسه با درخواست مذکور، انصراف خود را حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز به صورت کتبی به مؤسسه اعلام کند، در صورت موافقت مؤسسه، درخواست استعفا، فسخ قرارداد و یا بازخرید خدمت وی لغو می شود.

ماده ۸۳. مؤسسه می تواند در صورت عدم نیاز به ادامه خدمت عضو قراردادی دارای سابقه خدمت قابل قبول کمتر از ۲۰ سال، با دلایل موجه، پس از تصویب در هیئت اجرایی، با اطلاع یک ماه قبل از پایان قرارداد به عضو، قرارداد وی را تمدید ننماید. عضو قراردادی نیز می تواند با یک ماه اعلام قبلی، از مؤسسه تقاضای فسخ قرارداد نماید و یا در پایان قرارداد، عدم تمایل به ادامه

تصویب شد (برجسته)
مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه
نماینده های امنای و هیئت های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

خدمت با مؤسسه را اعلام و پس از کسب موافقت مؤسسه، رابطه خدمتی خود را با مؤسسه قطع نماید. در هر صورت مؤسسه موظف است پس از قطع رابطه خدمتی عضو قراردادی، به ازای هر سال خدمت قابل قبول در مؤسسه، معادل یک ماه حقوق و مزایای مستمر مندرج در آخرین قرارداد، به اضافه وجوه مرخصی های استحقاقی اعم از ذخیره شده و یا استفاده نشده در سال منتهی به قطع رابطه خدمتی عضو قراردادی، به وی پرداخت نماید. بدیهی است آن میزان از مزایای سنواتی که قبلاً به عضو قراردادی پرداخت شده است، از این مبلغ کسر می شود.

تبصره: قطع رابطه خدمتی مؤسسه با عضو قراردادی در حین خدمت چنانچه مبتنی بر ارائه دلایل قابل پذیرش باشد یا تأیید هیئت اجرایی، امکان پذیر می باشد.

ماده ۸۴. عضوی که دارای تعهد خدمت در مؤسسه است در صورت درخواست استعفا، بازخرید خدمت و یا فسخ قرارداد، قبول آن از سوی مؤسسه، منوط به پرداخت خسارت ناشی از عدم ایفای تعهد خود، طبق ضوابط و مقررات مربوط و اسناد تعهدات مأخوذه است.

ماده ۸۵. تنزل پست سازمانی عضو به استثنای موارد ذیل صرفاً با رضایت عضو و تصویب هیئت اجرایی امکان پذیر است:

(الف) استفاده از مرخصی بدون حقوق و یا مأموریت مازاد بر ۶ ماه عضو؛

(ب) بر اساس آرای قطعی هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری یا مراجع قضایی؛

(ج) تغییر ساختار، تغییر پست سازمانی یا انحلال واحد سازمانی در مؤسسه بر اساس مصوبه هیئت امنای؛

(د) عضو مشمول «ماده ۴۷» این آیین نامه؛

(هـ) اشتغال عضو در پست های سازمانی مدیریتی عالی، میانی و پایه موضوع جدول ذیل تبصره «۲» ماده «۱۹» این آیین نامه با رعایت مفاد تبصره های «۳» و «۴» ماده مذکور.

ماده ۸۶. تصدی همزمان بیش از یک پست سازمانی برای عضو ممنوع است. در موارد ضروری با تشخیص رئیس مؤسسه، تصدی موقت یک پست سازمانی مدیریتی یا حساس به صورت سرپرستی، با دریافت فوق العاده مدیریت صرفاً یک پست، برای حداکثر ۶ ماه، مجاز می باشد.

ماده ۸۷. مؤسسه می تواند با درخواست بازخرید خدمت عضو رسمی یا فسخ قرارداد استخدام عضو پیمانی، دارای سابقه خدمت قابل قبول کمتر از ۲۰ سال با ارائه دلایل قابل پذیرش، همچنین تأیید هیئت اجرایی، به ازای هر سال خدمت قابل قبول برای بازنشستگی معادل یک ماه حقوق و مزایای مستمر مندرج در آخرین حکم کارگزینی/ قرارداد حسب مورد، علاوه بر وجوه مرخصی های استحقاقی اعم از ذخیره شده و استفاده نشده در سال منتهی به بازخرید خدمت عضو متقاضی، به وی پرداخت و او را بازخرید/ فسخ قرارداد کند.

تبصره ۱. آن قسمت از سابقه خدمت عضو که در ازای آن، وجوه بازخریدی یا مزایای سنوات سالانه دریافت شده است از سنوات خدمت مشمول دریافت این وجوه کسر می شود.

تبصره ۲. بازخرید خدمت/ فسخ قرارداد عضو دارای بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت قابل قبول و کمتر از ۲۵ سال تمام برای بازنشستگی که امکان بازنشستگی برای وی وجود نداشته باشد، منوط به تأیید هیئت امنای (به استثنای مشمولین تبصره ۴ ماده ۷۳ این آیین نامه) می باشد.

ماده ۸۸. عضو در صورت وجود یکی از شرایط ذیل در حالت آماده به خدمت قرار می گیرد:

(الف) انحلال مؤسسه؛

(ب) حذف پست سازمانی عضو در چارچوب اصلاح ساختار سازمانی مؤسسه و تصویب در هیئت امنای؛

تصویب شهردار (برجسته)
مرکز هیات های امنای و هیئت های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

- ج) موجود نبودن پست سازمانی بعد از اتمام مأموریت یا مرخصی بدون حقوق متناسب با شرایط احراز عضو؛
- د) بر اساس تصمیم مراجع قضایی یا هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری؛
- هـ) عضو رسمی قطعی که طی ۴ سال متوالی حداقل امتیاز برای دریافت پایه کسب ننماید.
- و) عضوی که بر اساس تشخیص رئیس یا مقام مجاز مؤسسه به هیئت بدوی رسیدگی به تخلفات اداری معرفی شده و در انتظار تعیین تکلیف است.
- ماده ۸۹. مواردی که در این آیین نامه پیش بینی نشده است تا طرح و تصویب آن در هیئت امنای تابع قوانین و مقررات عمومی کشور است.
- ماده ۹۰. سایر دستورالعمل های اجرایی مورد نیاز این آیین نامه توسط هیئت اجرایی مؤسسه در جارجوب اعتبارات مصوب تهیه و به تصویب هیئت امنای می رسد.
- ماده ۹۱. تفسیر مفاد این آیین نامه در موارد دارای ابهام، پس از طرح و بررسی در هیئت اجرایی مؤسسه، توسط شورایی متشکل از مرکز حقوقی، لوایح و امور مجلس و مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه وزارت انجام می شود.
- ماده ۹۲. هرگونه تغییر در مفاد این آیین نامه با پیشنهاد مؤسسه، برای طرح و تصویب در هیئت امنای امکان پذیر است.
- ماده ۹۳. کلیه ضوابط، مقررات و مصوبات مغایر با این آیین نامه از زمان لازم الاجرا شدن، ملغی می باشد و در تمامی موارد مربوط، منحصرأ مطابق مفاد این آیین نامه عمل می شود.
- ماده ۹۴. این آیین نامه مشتمل بر «۹۴» ماده و «۱۳۰» تبصره و «۱۵» پیوست به استناد ماده «۱» قانون احکام دائمی برنامه های توسعه کشور به منظور ساماندهی ضوابط و مقررات استخدامی و با هدف ایجاد زمینه های لازم برای ارتقای سطح بهره وری، بهره مندی از ظرفیت های ایجاد شده و تسهیل در حصول اهداف مندرج در قوانین یاد شده و مصوبه دستور اول جلسه فوق العاده هیئت امنای مورخه ۱۴۰۴/۰۷/۱۴ مؤسسه که به تأیید وزیر رسیده است، از تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ قابل اجرا است.

بیست شماره یک

دستورالعمل اجرایی نحوه تشکیل و وظایف هیئت اجرایی منابع انسانی
موضوع بند «۱۰» ماده «۱» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی

مقدمه

در اجرای بند «۱۰» ماده «۱» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی، هیئت اجرایی منابع انسانی مؤسسه با ترکیب و اختیارات مقرر در این دستورالعمل اجرایی به منظور اعمال وظایف، اختیارات و تنظیم راهکارهای اجرایی بخش اداری، تشکیلات و امور نیروی انسانی غیر هیئت علمی تشکیل می شود.

ماده ۱. ترکیب اعضا:

- ۱-۱. معاون اداری، مالی و مدیریت منابع مؤسسه یا عناوین مشابه (رئیس هیئت)؛
 - ۲-۱. نماینده کمیسیون دائمی هیئت امنای به انتخاب کمیسیون مذکور؛
 - ۳-۱. مدیر منابع انسانی مؤسسه یا عناوین مشابه (دبیر هیئت)؛
 - ۴-۱. مدیر برنامه، بودجه و تشکیلات مؤسسه یا عناوین مشابه؛
 - ۵-۱. سه تن از کارشناسان شاغل یا بازنشسته مجرب در امور منابع انسانی (غیر هیئت علمی و یا هیئت علمی) به پیشنهاد رئیس هیئت اجرایی و تأیید رئیس مؤسسه.
- تبصره ۱. اعضای حقیقی هیئت مذکور (موضوع بند ۵ این ماده) برای یک دوره دو ساله با حکم رئیس مؤسسه منصوب می شوند و برکناری و جایگزینی آنان در طول دوره و انتخاب مجددشان بلامانع است.
- تبصره ۲. کمیسیون دائمی مکلف است در انتخاب نماینده و معرفی وی برای عضویت در هیئت اجرایی، به طرق مقتضی شایستگی های اخلاقی، رفتاری، دانش و تجارب او را در حوزه منابع انسانی احراز و وی را هر شش ماه یک بار موظف به ارائه گزارش از نحوه برگزاری جلسات و انحرافات احتمالی در تصمیمات نماید.
- تبصره ۳. در مؤسساتی که تعداد اعضای غیر هیئت علمی آنان کمتر از «۵۰» نفر است حضور فقط یک کارشناس مجرب (موضوع بند ۵ ماده ۱ این دستورالعمل) با رعایت مفاد تبصره ۱ این ماده بلامانع است.
- تبصره ۴. جلسات هیئت با حضور رئیس و دبیر هیئت و حداقل ۳ تن از سایر اعضا رسمیت می یابد و مصوبات آن با اکثریت آرای اعضای حاضر پس از تأیید رئیس مؤسسه قابل اجرا می باشد.
- تبصره ۵. هیئت اجرایی می تواند حسب موضوع مرتبط هر یک از معاونین یا مدیران مؤسسه، از آنان برای حضور در جلسه دعوت کند.
- تبصره ۶. در ترکیب هیئت اجرایی ستاد وزارت علاوه بر اعضای فوق، نماینده مرکز که با پیشنهاد رئیس مرکز و حکم معاون اداری، مالی و مدیریت منابع به عنوان عضو حقیقی منصوب می شود، حضور دارد.

ماده ۲. اهم وظایف و اختیارات هیئت اجرایی در چارچوب آیین نامه های استخدامی اعضای غیر هیئت علمی و سازماندهی و تشکیلات مؤسسه عبارت است از:

- ۱-۲. نظارت بر حسن اجرای مقررات آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی و آیین نامه سازماندهی و تشکیلات؛
- ۲-۲. بررسی نمودار سازمانی و سازمان تفصیلی مؤسسه به منظور طرح و تصویب در هیئت امنای مؤسسه؛
- ۳-۲. تغییر، اصلاح و ایجاد پست / سمت سازمانی از محل حذف و یا تغییر عناوین پست های سازمانی موجود به پیشنهاد مدیر برنامه، بودجه و تشکیلات یا عناوین مشابه، مشروط به عدم ایجاد بار مالی مازاد بر اعتبار مصوب.
- ۴-۲. تأیید هر گونه ارتقای سطح پست سازمانی که منجر به تحمیل بار مالی زاید بر اعتبارات مصوب شود منوط به تصویب در هیئت امنای مؤسسه می باشد.

تصویب شده (برجسته)
مرکز هیاتهای امنای دانشگاه دامغان و هیئت های عمیره

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

- ۵-۲. تعیین اولویت‌های استخدام پیمانی نیروی انسانی مورد نیاز و نحوه انتخاب و شرایط اختصاصی افراد در قالب سهمیه تخصیص داده شده از سوی وزارت و پیشنهاد به هیئت امنای مؤسسه؛
- ۶-۲. تعیین تعداد به کارگیری نیروی انسانی مورد نیاز در چارچوب سند جامع برنامه ریزی نیروی انسانی مؤسسه، به منظور انتصاب به پست‌های سازمانی بدون تصدی به صورت قراردادی و پیشنهاد به هیئت امنای مؤسسه؛
- ۷-۲. بررسی و تصمیم‌گیری در خصوص تمدید یا فسخ قرارداد اعضای پیمانی/قراردادی؛
- ۸-۲. بررسی و تصمیم‌گیری برای تبدیل وضعیت اعضا از قراردادی به پیمانی، پیمانی به رسمی آزمایشی و از رسمی آزمایشی به رسمی قطعی در چارچوب ضوابط و مقررات آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی؛
- ۹-۲. بررسی و تصمیم‌گیری در خصوص اعضای که در پایان دوره آزمایشی شرایط ادامه خدمت یا تبدیل وضعیت به استخدام رسمی قطعی را کسب نکنند؛
- ۱۰-۲. بررسی و تصمیم‌گیری درباره درخواست‌های اعاده به خدمت عضو رسمی مستغنی و عضو پیمانی و قراردادی فسخ قرارداد شده، مأموریت، انتقال، تغییر پست سازمانی اعضا حسب پیشنهاد واحد مربوط و تأیید مدیریت برنامه، بودجه و تشکیلات یا عناوین مشابه، انتصاب اعضا به پست‌های سازمانی مدیریتی عالی، میانی و پایه و برکناری آنان در چارچوب دستورالعمل اجرایی نحوه انتصاب اعضا در پست‌های سازمانی مدیریتی سطوح عالی، میانی و پایه و برکناری آنان، تقلیل ساعات کار، خدمت نیمه وقت یا سه چهارم وقت بانوان در چارچوب دستورالعمل اجرایی استفاده عضو (زن) از خدمت نیمه وقت و یا سه چهارم وقت، بازخرید خدمت، استعفا و بازنشستگی پیش از موعد اعضای شاغل، همچنین مرخصی بدون حقوق عضو در چارچوب ضوابط و مقررات مربوط؛
- ۱۱-۲. بررسی تدوین شرح شغل و شرایط احراز مشاغل مربوط به هریک از رشته‌های شغلی، حداقل و حداکثر مدرک تحصیلی مورد نیاز برای شرایط احراز هر رشته شغلی به تناسب وظایف پست‌های سازمانی قابل تخصیص به هر رشته شغلی در چارچوب دستورالعمل اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل و پیشنهاد به هیئت امنای مؤسسه برای تصویب؛
- ۱۲-۲. بررسی و تأیید پیشنهاد افزودن رشته‌های شغلی مندرج در طرح طبقه بندی مشاغل دستگاه‌های دولتی (حسب مورد) که ذیل ماده ۱۵ آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی پیش بینی نشده است برای طرح و تصویب در هیئت امنای مؤسسه.
- ۱۳-۲. بررسی و تأیید نتایج مطالعات و تجزیه و تحلیل‌های انجام شده برای ایجاد رشته‌های شغلی اختصاصی جدید مورد نیاز که در رشته‌های شغلی موجود در ماده ۱۵ آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی پیش بینی نشده است برای بررسی و تأیید دفتر طرح و برنامه وزارت و سپس پیشنهاد به هیئت امنای مؤسسه جهت تصویب نهایی؛
- ۱۴-۲. بررسی و تأیید سوابق اعضا در خصوص پایه‌های تشویقی موضوع ماده «۱ و ۲» دستورالعمل اجرایی نحوه اعطای پایه تشویقی اعضای مؤسسه موضوع «ماده ۲۱» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی - پیوست شماره چهار؛
- ۱۵-۲. بررسی و اتخاذ تصمیم درخصوص پرونده‌های ارتقای رتبه اعضا حسب پیشنهاد واحدهای سازمانی ذی ربط و تأیید واحد امور اداری و با عناوین مشابه، در چارچوب دستورالعمل اجرایی تطبیق و ارتقای رتبه اعضای مؤسسه - پیوست شماره ۵؛
- ۱۶-۲. بررسی و تأیید درخواست دورکاری اعضای موضوع تبصره ۳ ماده ۲۶ آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی و پیوست شماره ۶ - دستورالعمل اجرایی دورکاری اعضای مؤسسه؛
- ۱۷-۲. بررسی و گزارش وضعیت عضوی که در طول ۴ سال متوالی از مجموع نمره ارزیابی، حداقل امتیازات برای دریافت یک پایه ترفیع استحقاقی را کسب نمی‌کند، جهت اتخاذ تصمیم به هیئت رئیسه مؤسسه. مؤسساتی که فاقد هیئت رئیسه می‌باشند، اتخاذ تصمیم به عهده رئیس مؤسسه می‌باشد؛

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

مهر برجسته
مرکز خدمات امنای و هیات‌های امنای و هیئت‌های ممیزه

۱۸-۲. بررسی و تأیید طرح جامع آموزش ضمن خدمت و تمهید راهکارهای اجرایی برای برنامه‌های بهسازی و توانمندسازی اعضا ارائه شده از سوی مدیر برنامه، بودجه و تشکیلات یا عناوین مشابه جهت طرح و تصویب در هیئت امنای؛
۱۹-۲. بررسی و اتخاذ تصمیم نسبت به نیازسنجی سالانه دوره‌های آموزشی ضمن خدمت اعضا، حسب پیشنهاد مدیریت برنامه، بودجه و تشکیلات یا عناوین مشابه که مسئولیت آموزش ضمن خدمت اعضا را برعهده دارند؛
۲۰-۲. بررسی و تطبیق عوامل و تعیین درصد سختی کار مشاغل موجود در مؤسسه و تصمیم‌گیری درخصوص برقراری فوق‌العاده مذکور و تعیین تاریخ اجرای آن؛

۲۱-۲. بررسی و تأیید طرح‌های تحول اداری و بهره‌وری برای طرح و تصویب در هیئت امنای مؤسسه؛
۲۲-۲. بررسی و تصمیم‌گیری در خصوص بکارگیری عضو بازنشسته محرب (با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر) در موارد خاص به عنوان اعضای کارگروه‌ها، کمیسیون‌ها، شوراهای و خدمات مشاوره‌ای غیرمستمر با رعایت مفاد ماده «۷۹» این آیین‌نامه.

۲۳-۲. بررسی و تصمیم‌گیری در خصوص برخورداری اعضا از امتیازات دوره‌های آموزشی مصوب در چارچوب برنامه جامع آموزشی مؤسسه؛

۲۴-۲. بررسی و تصمیم‌گیری در خصوص پذیرش مدارک تحصیلی ارائه‌شده از سوی اعضا به منظور اعمال در حکم کارگزینی یا قرارداد آنان حسب مورد و بهره‌مندی از مزایای آن؛

۲۵-۲. بررسی درخواست مأموریت آموزشی اعضای رسمی قطعی و پیشنهاد به هیئت رئیسه مؤسسه؛
۲۶-۲. درخواست تفسیر مفاد آیین‌نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی در موارد ابهام و ارسال به شورای ماده ۹۱ آیین‌نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی، برای بررسی و اظهار نظر.

۲۷-۲. بررسی دستورالعمل نظام پیشنهادات ارائه‌شده از سوی مدیر برنامه، بودجه و تشکیلات یا عناوین مشابه برای طرح و تصویب در هیئت رئیسه مؤسسه؛

۲۸-۲. بررسی و تصمیم‌گیری در خصوص پیشنهادات اعضا در چارچوب دستورالعمل نظام پیشنهادات؛
۲۹-۲. بررسی و تأیید نتایج حاصل از ارزیابی عملکرد اعضا در چارچوب دستورالعمل اجرایی ارزیابی عملکرد اعضای مؤسسه؛
۳۰-۲. بررسی و تدوین دستورالعمل‌های اجرایی مورد نیاز برای اجرای آیین‌نامه‌های استخدامی اعضای غیر هیئت علمی و سازماندهی و تشکیلات حسب مورد برای طرح و تصویب در هیئت امنای مؤسسه؛

۳۱-۲. بررسی و تدوین سند جامع برنامه‌ریزی نیروی انسانی مؤسسه برای طرح و تصویب در هیئت امنای مؤسسه؛
۳۲-۲. بررسی و پیشنهاد راهکارهای چابک‌سازی فرآیندهای اداری و منابع انسانی مؤسسه هر دو سال یک بار جهت طرح و تصویب در هیئت امنای مؤسسه؛

۳۳-۲. بررسی و اتخاذ تصمیم در خصوص سایر مشاغل موضوع بند «د» ماده یک پیوست شماره ده - دستورالعمل اجرایی فوق‌العاده فنی اعضای مؤسسه.

۳۴-۲. بررسی و تأیید مشاغل مشمول دریافت لباس و شیر.

۳۵-۲. بررسی سایر مواردی که در حوزه منابع انسانی، تشکیلات یا عناوین مشابه که از سوی رئیس مؤسسه ارجاع می‌شود. تبصره. هیئت اجرایی می‌تواند در موارد ضروری کارگروه‌هایی را برای انجام برخی از وظایف مذکور معین و اختیار تصمیم‌گیری را به آنها تفویض نماید.

ماده ۳. این دستورالعمل اجرایی در «۳» ماده و «۷» تبصره، به استناد مصوبه دستور اول جلسه فوق‌العاده هیئت امنای مورخه ۱۴۰۴/۰۷/۱۴ مؤسسه که به تأیید وزیر رسیده است، از تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ قابل اجرا است.

تصویب شد
مهر (برجسته)
مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می‌باشد.

پیوست شماره دو

دستورالعمل اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل

موضوع ماده «۱۵» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی

مقدمه

در اجرای ماده «۱۵» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی، طبقه بندی مشاغل ذیل ماده «۱۵» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی و تعیین شرایط احراز آنها با رعایت این دستورالعمل اجرایی انجام می شود.

ماده ۱. مشاغل موضوع ماده «۱۵» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی متناسب با پست های سازمانی مندرج در سازمان تفصیلی مصوب به دو دسته شامل مشاغل اصلی و مشاغل عمومی دسته بندی و متناسب با ویژگی های هر یک به شرح این دستورالعمل اجرایی طبقه بندی می شود. مشاغل اصلی و عمومی که در شرایط احراز آنها مقطع تحصیلی دیپلم و زیر دیپلم پیش بینی شده، غیر تخصصی و مشاغلی که در شرایط احراز آنها حداقل مدرک کاردانی و بالاتر پیش بینی شده، تخصصی محسوب می شود.

ماده ۲. با توجه به مفاد ماده «۱۵» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی، شرح شغل مشاغل می بایست با رعایت نکات ذیل در مهلت تعیین شده تهیه و پس از بررسی در هیئت اجرایی، برای تأیید و طی مراحل تصویب در هیئت امنای مؤسسه، به دفتر طرح و برنامه وزارت، ارسال شوند:

(الف) در تعریف شغل، ابعاد مختلف آن از جمله نوع شغل و عناوین دربرگیرنده آن مشخص شود.

(ب) نمونه وظایف، در برگیرنده اهم وظایف عناوین پست های سازمانی قابل تخصیص به رشته شغلی باشد.

(ج) شرایط احراز شغل از نظر تحصیلات، مهارت و دوره های آموزشی مورد نیاز متناسب با درجه اهمیت، پیچیدگی وظایف و عناوین پست های سازمانی در برگیرنده تعیین شود.

(د) رشته های شغلی که در شرایط احراز آنها رشته تحصیلی با وظایف محول ارتباط تنگاتنگی ندارد، رشته های تحصیلی دیگر می تواند با قید ترجیحاً در نظر گرفته شود.

(ه) ذیل شرح شغل هریک از مشاغل، عناوین پست های سازمانی قابل تخصیص به رشته شغلی مشخص شود.

ماده ۳. شرح شغل مشاغل پس از تصویب در هیئت امنای مؤسسه و ابلاغ از سوی مرکز جزء لاینفک این دستورالعمل اجرایی قرار گرفته و در موارد مربوط ملاک عمل خواهد بود.

ماده ۴. رشته های تحصیلی و گرایش های جدید آن که در شرایط احراز مشاغل درج نشده است، پس از تجزیه و تحلیل شغل با پیشنهاد هیئت اجرایی و تصویب در هیئت امنا به شرایط احراز شغل اضافه می شود.

ماده ۵. از تاریخ اجرای این طرح در استخدام، بکارگیری و انتصاب رعایت این ضوابط در کلیه رشته های شغلی الزامی می باشد.

تبصره. تغییر پست اعضای که فاقد مدرک دانشگاهی می باشند، صرفاً به عناوین پست های سازمانی قابل تخصیص به همان رشته شغلی امکان پذیر است.

ماده ۶. در انتصاب عضو به پست های مدیریت عالی، میانی و پایه، رعایت ضوابط مقرر در «دستورالعمل اجرایی نحوه انتصاب اعضای در پست های سازمانی مدیریتی سطوح عالی، میانی و پایه و برکناری آنان - پیوست شماره سه» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی الزامی می باشد.

ماده ۷. ادامه خدمت عضو که با هر عنوان در رشته های شغلی محذوف تخصیص یافته و مشغول به خدمت می باشند و شرایط تخصیص به سایر رشته های شغلی را دارا نمی باشند، در همان رشته و رشته شغلی بلامانع است.

مهر (برجسته)

تصویب شد

مرکز هیات های امنا و هیات های امنای و هیئت های ممیزه

حسین سیمایی

وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

- ماده ۸. کسب گواهینامه مهارت های هفت گانه (ICDL) برای تمامی رشته های شغلی در بدو خدمت الزامی است.
- ماده ۹. کلیه عناوین پست های سازمانی مندرج در سازمان تفصیلی مصوب، که قابل واگذاری به بخش غیر دولتی نیست حاکمیتی محسوب می باشد.
- ماده ۱۰. با توجه به اینکه مطابق مفاد تبصره «۲» ماده «۱» قانون احکام دائمی برنامه های توسعه کشور، دراستخدام و تبدیل وضعیت استخدامی اعضا به صورت پیمانی و رسمی، ثبت اطلاعات عضو در سامانه کارمند ایران به منظور اخذ تأییدیه از سازمان اداری و استخدامی کشور الزامی می باشد، ضروری است در تدوین و بومی سازی شرح شغل مشاغل از عناوین موضوع ماده «۱۵» این آیین نامه، استفاده شود.
- ماده ۱۱. بر اساس تعریف تجربه (مندر ج در بند ۳۲ ماده «۱» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی)، ضابطه مورد عمل برای احتساب تجربه قابل قبول مجموع ردیف های زیر خواهد بود:
۱. کلیه خدمات انجام شده مربوط به شغل مورد تصدی.
 ۲. کلیه خدمات انجام شده در رشته های شغلی مشابه با شغل مورد تصدی.
 ۳. از سایر خدمات معادل جمع موارد یک و دو.
- تبصره: منظور از رشته های شغلی مشابه موضوع بند ۲ این ماده، کلیه رشته های شغلی مندرج در رسته شغلی ذی ربط می باشد.
- ماده ۱۲. در احتساب تجربه، حالات استخدامی زیر مشمول این ماده نمی باشند:
۱. آماده به خدمت
 ۲. ایام تعلیق
 ۳. ایام بازنشستگی
 ۴. ایام عدم اشتغال (نظیر انفصال موقت، مرخصی بدون حقوق، غیبت، مأموریت و مرخصی استعلاجی مازاد بر چهار ماه)
- تبصره. مدت استفاده از مرخصی زایمان و مرخصی استعلاجی عضو مشمول ماده ۶۲ آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی در چارچوب ضوابط و مقررات مربوط مشمول محدودیت های مندرج در این ماده نمی باشد.
- ماده ۱۳. نحوه احتساب تجربه اعضایی که در حین خدمت در ارتباط با شغل مورد تصدی مدرک تحصیلی بالاتر، مورد پذیرش قرار گیرد؛ برای ارتقای رتبه، انتصاب به پست های سازمانی و تصدی پست های مدیریتی به شرح زیر می باشد:
- الف) پس از اخذ مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری، کل سوابق تجربی مربوط و مشابه به ترتیب با مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد قابل احتساب می باشد.
- ب) پس از اخذ مدرک تحصیلی کارشناسی، یکدوم سوابق طی شده مربوط و مشابه با مدرک تحصیلی فوق دیپلم و یک سوم طی شده با مدرک دیپلم، قابل احتساب می باشد.
- پ) پس از اخذ مدرک تحصیلی فوق دیپلم، تمام سوابق طی شده مربوط و مشابه با مدرک تحصیلی دیپلم و یکدوم سوابق طی شده با مدرک زیر دیپلم قابل احتساب می باشد.
- ت) از باقی مانده سوابق مربوط و مشابه، معادل خدمات بعد از اخذ مدرک مورد پذیرش قابل احتساب خواهد بود.
- ماده ۱۴. سوابق تجربی کسب شده در سفارتخانه ها و نمایندگی های رسمی جمهوری اسلامی ایران در خارج از کشور با رعایت ضوابط زیر قابل محاسبه می باشد:
- الف) تجربه کسب شده در مشاغل تخصصی و مرتبط با شغل مورد تصدی بوده و به طور تمام وقت و در مقابل دریافت دستمزد حاصل شده باشد.

 دانشگاه دامغان	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی ۱۴۰۴/۰۷/۰۱	دبیرخانه هیئت امنای دانشگاه دامغان
---	---	---

ب) گواهی مؤسسه مربوط حاوی نکات بند (الف) بوده و به تأیید سفارتخانه یا کنسولگری دولت جمهوری اسلامی ایران در کشور ذیربط رسیده باشد.

ماده ۱۵. سوابق تجربی کسب شده در بخش غیر دولتی با ارائه مدارک زیر جزء مدت ماندگاری در رتبه شغلی مورد محاسبه قرار می گیرد:

۱. گواهی سابقه کار با قید تاریخ شروع، استمرار، خاتمه و عنوان شغل مورد تصدی
۲. ارائه لیست یا سیاهه ریز حقوقی سنوات مختلف و معتبر همراه با تأییدیه پرداخت حق بیمه از شعبه تأمین اجتماعی ذیربط.

۳. گواهی ثبت شرکت یا مؤسسه یا ارائه جواز تأسیس از مراجع ذیربط.
تبصره: در احتساب تجربه بخش غیر دولتی عضو، فقط آن قسمت از تجربه وی که در رشته شغلی مورد تصدی او باشد، ملاک محاسبه خواهد بود.

ماده ۱۶. این دستورالعمل اجرایی در «۱۶» ماده و «۴» تبصره، به استناد مصوبه دستور اول جلسه فوق العاده هیئت امنای مورخه ۱۴۰۴/۰۷/۱۴ مؤسسه که به تأیید وزیر رسیده است، از تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ قابل اجرا است.

مهر (برجسته) مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای ممیزه امنا و هیئت های ممیزه	تصویب شد	حسین سیمایی وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای
--	------------------------	--

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت های امنا و هیئت های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی ۱۴۰۴/۰۷/۰۱	دبیرخانه هیئت امنای دانشگاه دامغان
---	---	---

پیوست شماره سه

دستورالعمل اجرایی نحوه انتصاب اعضا در پست های سازمانی مدیریتی سطوح عالی، میانی و پایه و برکناری آنان
موضوع تبصره «۲» ماده «۱۹» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی

مقدمه

در اجرای تبصره «۲» ماده «۱۹» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی انتصاب اعضا در پست های سازمانی مدیریتی سطوح عالی، میانی و پایه و برکناری آنان با رعایت ضوابط و مقررات این دستورالعمل اجرایی و صرفاً بر اساس پست های سازمانی مدیریتی سطوح عالی، میانی و پایه مصوب مندرج در سازمان تفصیلی مؤسسه به شرح ذیل انجام می شود:

ماده ۱. تمام عناوین پست های سازمانی مدیریتی مندرج در جداول ذیل «تبصره «۲» ماده «۱۹»، آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی در شمول این دستورالعمل اجرایی قرار می گیرند.

ماده ۲. پست های سازمانی مدیریتی موضوع این دستورالعمل اجرایی در ۴ سطح به شرح زیر طبقه بندی و اعضا به مدت دو سال در این پست ها منصوب می شوند (انتصاب اعضای مذکور برای دوره های بعدی بلامانع است).

سطح یک) شامل پست های سازمانی معاون دانشجویی و فرهنگی و معاون اداری، مالی و مدیریت منابع یا عناوین هم تراز پیش بینی شده در سازمان تفصیلی مؤسسه؛

سطح دو) شامل مدیر و معاون مدیر یا عناوین هم تراز پیش بینی شده در سازمان تفصیلی مؤسسه؛

سطح سه) شامل پست های سازمانی رئیس اداره/ رئیس گروه یا عناوین هم تراز پیش بینی شده در سازمان تفصیلی مؤسسه؛

سطح چهار) شامل پست های سازمانی معاون اداره، کارشناس مسئول یا عناوین هم تراز پیش بینی شده در سازمان تفصیلی مؤسسه.

تبصره. به پست های سازمانی مدیریتی سطح یک، «مدیریت عالی» و به پست های سازمانی مدیریتی سطح دو، «مدیریت میانی» و سطوح سه و چهار این ماده «مدیریت پایه» اطلاق می شود.

ماده ۳. هیئت اجرایی مؤسسه موظف است شرایط عمومی عضو پیشنهادی برای انتصاب به پست های مدیریتی موضوع این دستورالعمل را با رعایت تبصره های ذیل و شرایط مندرج در «ماده ۴» آن برای سطوح ۳،۲ و ۴ بررسی و در صورت احراز شرایط، انتصاب وی را حسب مورد تأیید کند.

تبصره ۱. عضو پیشنهادی برای انتصاب به پست مدیریتی میانی و پایه موضوع این دستورالعمل اجرایی از سوی بالاترین مقام واحد سازمانی مربوط به هیئت اجرایی مؤسسه پیشنهاد می شود.

تبصره ۲. به منظور انتصاب عضو به پست مدیریت عالی، می بایست ابتدا به صورت سرپرستی و برای مدت حداکثر ۶ ماه با رعایت تبصره ۷ ماده ۴ این دستورالعمل اجرایی توسط رئیس مؤسسه انجام شود. پس از احراز شرایط مذکور صدور حکم مدیریت برای عضو به مدت ۲ سال از طرف رئیس مؤسسه بلامانع است.

ماده ۴. عضو پیشنهادی برای انتصاب به یکی از پست های مدیریتی میانی و پایه موضوع این دستورالعمل اجرایی می بایست تمام شرایط و حداقل های مندرج در «جدول شرایط عمومی انتصاب اعضا به پست های سازمانی مدیریت میانی و پایه» را به شرح ذیل دارا باشد:

مهر برجسته مرکز هیات های امنای و هیات های ممیزه مرکز هیات های امنای و هیات های ممیزه	حسین سیمایی وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا
--	--

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیات های امنای و هیات های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

جدول شرایط عمومی انتصاب اعضا به پست های سازمانی مدیریت میانی و پایه

سطح مدیریتی شرایط عمومی	سطح سه کارشناس مسئول یا عناوین هم تراز	سطح دو رئیس اداره/ رئیس گروه یا عناوین هم تراز	سطح یک مدیر/ معاون مدیر یا عناوین هم تراز
مدرک تحصیلی	حداقل کارشناسی یا سطح دو حوزوی یا هم تراز آن در رشته های تحصیلی مندرج در شرایط احراز شغل	حداقل کارشناسی یا سطح دو حوزوی یا هم تراز آن در رشته های تحصیلی مندرج در شرایط احراز شغل	حداقل کارشناسی یا سطح دو حوزوی یا هم تراز آن در رشته های تحصیلی مندرج در شرایط احراز شغل
سنوات تجربی قابل قبول	۳ سال سابقه خدمت تجربی مرتبط	۴ سال سابقه خدمت تجربی مرتبط	۵ سال سابقه خدمت تجربی مرتبط
تجربه در سطح مدیریتی پیش نیاز	—	حداقل ۲ سال سابقه خدمت در سطح سه	حداقل ۲ سال سابقه خدمت در سطح دو برای معاون مدیر و ۴ سال سابقه خدمت در سطح دو برای مدیر
ارزیابی عملکرد	کسب ۸۰ امتیاز از ارزیابی عملکرد در ۲ سال قبل	کسب ۸۵ امتیاز از ارزیابی عملکرد در ۲ سال قبل	کسب ۹۰ امتیاز از ارزیابی عملکرد در ۲ سال قبل
دوره های آموزشی	طی دوره های آموزشی مورد نیاز مصوب هیئت اجرایی	طی دوره های آموزشی مورد نیاز مصوب هیئت اجرایی	طی دوره های آموزشی مورد نیاز مصوب هیئت اجرایی

- تبصره ۱. در شرایط خاص و حسب نیاز مؤسسه در صورت عدم احراز یکی از شرایط عمومی جدول فوق، موضوع حسب مورد قابل طرح، بررسی و تصمیم گیری در هیئت امنای مؤسسه می باشد.
- تبصره ۲. داشتن تجربه در سطح مدیریتی پیش نیاز برای سطوح ۲ و ۳ مدیریتی در صورتی که در واحد سازمانی مربوط پست سازمانی پیش نیاز وجود نداشته باشد با تأیید هیئت اجرایی، ضروری نیست.
- تبصره ۳. هیئت اجرایی مؤسسه موظف است عناوین و ساعات دوره های آموزشی لازم برای انتصاب به هریک از سطوح مدیریتی دو، سه و چهار ذکر شده در جدول را تعیین کند.
- تبصره ۴. شرایط عمومی انتصاب در پست های مدیریتی میانی و پایه، شرایط حداقلی هستند که به تشخیص هیئت اجرایی عضو باید حائز شرایط مربوط باشد.
- تبصره ۵. مرجع استعلام عضو پیشنهادی برای انتصاب به پست مدیریتی عالی و میانی موضوع این دستورالعمل اجرایی، مبادی قانونی ذی صلاح است.
- تبصره ۶. ادامه فعالیت اعضای که قبل از این دستورالعمل اجرایی در یکی از سطوح مدیریتی پایه یا میانی منصوب شده اند، در همان پست های مدیریتی بلامانع است.
- تبصره ۷. انتصاب به پست مدیریت عالی، مشروط به وجود پست مدیریتی و داشتن حداقل مدرک کارشناسی ارشد در چارچوب مصوبه شماره ۸۸۸ به تاریخ ۱۴۰۲/۰۶/۲۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی (موضوع نامه شماره ۱۴۰۲/۲۳۸۳۰/دش مورخه ۱۴۰۲/۱۱/۲۵ رئیس جمهور وقت و رئیس وقت شورای عالی انقلاب فرهنگی و رعایت سایر شرایط مندرج با موضوع این تبصره در آیین نامه جامع مدیریت دانشگاه ها، مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری)، امکان پذیر می باشد.

تصویب شد
مرکز هیات های امنای و هیئت های ممیزه
مرکز هیات های امنای و هیات های ممیزه

حسین سجایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت های امنا و هیئت های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

تبصره ۸. انتصاب عضو به هریک از پست‌های سطوح مدیریتی میانی و پایه با هدف برخورداری وی از مزایای پست مربوط بدون اینکه آن را تصدی و عهده‌دار انجام وظایف و مسئولیت‌های آن شود ممنوع است، عدم رعایت این تبصره تخلف محسوب و با متخلف یا متخلفین برابر مقررات قانون هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری رفتار می‌شود.

تبصره ۹. در موارد خاص، که عضو برای انتصاب به هریک از پست‌های سطوح مدیریتی، حائز شرط رشته تحصیلی مرتبط نباشد، در صورتی که تجربه مکسبه وی در زمینه شغل پیشنهادی حداقل معادل یک و نیم برابر سابقه مورد نیاز در این ماده باشد، با تأیید هیئت اجرایی و تصویب هیئت امنای مؤسسه انتصاب وی به پست سازمانی پیشنهادی بلامانع است.

ماده ۵. در موارد ذیل، مؤسسه مکلف است با پیشنهاد مسئول واحد مربوط و تأیید هیئت اجرایی نسبت به جایگزینی عضو از پست سازمانی مدیریتی اقدام نماید:

- ۱-۵. عدم کسب حداقل «۷۰» امتیاز از ارزیابی عملکرد سالانه؛
- ۲-۵. تصمیم مراجع مذکور در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری یا مراجع قضایی؛
- ۳-۵. استفاده از مرخصی بدون حقوق و یا مأموریت مازاد بر ۶ ماه عضو؛
- ۴-۵. حذف یا تغییر پست سازمانی مدیریتی عالی، میانی و پایه به دلیل تغییر ساختار یا انحلال واحد سازمانی در مؤسسه بر اساس مصوبه هیئت امنای؛

۵-۵. انتصاب عضو به سایر پست‌های مدیریتی عالی، میانی و پایه؛

۶-۵. انتصاب عضو به عنوان مقام سیاسی یا هم‌تراز آن؛

۷-۵. استعفای عضو از پست مدیریتی و موافقت مقام مافوق وی؛

۸-۵. مرخصی استعلاجی بیشتر از ۴ ماه و بیماری مستمر و درازمدت به تشخیص پزشک معتمد مؤسسه؛

۹-۵. اتمام مدت زمان حکم انتصاب عضو در پست مدیریت عالی و میانی و عدم تمایل مقام منصوب کننده به تمدید آن.

ماده ۶. دبیر هیئت اجرایی می‌بایست اطلاعات تمام اعضا را که به یکی از پست‌های مدیریتی عالی، میانی و پایه موضوع این دستورالعمل اجرایی منصوب شده یا می‌شوند در بانک اطلاعات مدیران ثبت کند.

ماده ۷. مدت زمان تصدی پست‌های مدیریتی موضوع این دستورالعمل اجرایی، از زمان انتصاب حداکثر «۲» سال است و در صورت رضایت مقام منصوب کننده بدون لزوم تأیید هیئت اجرایی این مدت تمدید می‌شود.

ماده ۸. این دستورالعمل اجرایی در «۸» ماده و «۱۲» تبصره، به استناد مصوبه دستور اول جلسه فوق‌العاده هیئت امنای مورخه ۱۴۰۴/۰۷/۱۴ مؤسسه که به تأیید وزیر رسیده است، از تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ قابل اجرا است.

تصویب شد (برجسته)
مرکز هیاتهای امنای مرکز هیاتهای امنای و هیئت‌های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

پیوست شماره چهار

دستورالعمل اجرایی نحوه اعطای پایه تشویقی اعضای مؤسسه
موضوع «ماده ۲۱» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی

مقدمه

ارتقای پیوسته کیفیت خدمات اداری، آموزشی، پژوهشی، فناوری، نوآوری و اثرگذاری اجتماعی و فرهنگی، تکریم عضو نمونه و برجسته، ایجاد انگیزه، ترغیب و تشویق اعضای غیر هیئت علمی به ایفای نقش مؤثر در انجام وظایف و مأموریت‌ها، از برنامه‌های راهبردی وزارت است. در این راستا و به منظور هدایت نیروی انسانی کارآمد و ظرفیت‌های موجود در جهت تسهیل و تسریع در تحقق اهداف، وظایف، مأموریت‌ها و برنامه‌های راهبردی مصوب مؤسسه، دستورالعمل اجرایی نحوه اعطای پایه تشویقی به اعضای غیر هیئت علمی مؤسسه، به شرح زیر تهیه و تدوین شده است:

ماده ۱. به عضو شاغل در مؤسسه و یا عضو مأمور در سایر مؤسسات وابسته یا غیر وابسته به وزارت یا دستگاه‌های اجرایی، با رعایت «ضوابط کلی اعطای پایه‌های تشویقی» در صورت احراز شرایط هر یک از موارد مندرج در این ماده، با تأیید هیئت اجرایی مؤسسه، پایه تشویقی، علاوه بر پایه استحقاقی، اعطا می‌شود. حداکثر پایه‌ای که عضو در یک سال می‌تواند دریافت کند، دو پایه تشویقی و سقف پایه تشویقی در طول خدمت عضو «شصت» پایه می‌باشد.

۱-۱. ده درصد از اعضای که بالاترین امتیاز ارزیابی سالانه در دو سال متوالی یا سه سال متدوب در واحد ذی‌ربط کسب کرده‌اند، به پیشنهاد مسئول واحد سازمانی محل خدمت عضو، یک پایه (حداکثر ده پایه تشویقی در طول خدمت)؛ واحدهایی که کمتر از ۱۰ نفر عضو دارند با واحدهای هم‌سطح خود تجمیع و با نظر رئیس مؤسسه یا مقام مجاز انجام می‌شود.

تبصره ۱: فاصله زمانی اعطای پایه تشویقی موضوع این بند برای عضو حداقل سه سال تعیین می‌شود.

تبصره ۲: پایه‌های تشویقی موضوع این بند شامل اعضای دارای پست‌های سازمانی مدیریتی (تمامی سطوح: عالی، میانه و پایه) در زمان انتصاب نمی‌شود.

۲-۱. اعضای که بر اساس نظام سامانه شفافیت در مکاتبات اداری، بر مسئولیت‌پذیری در انجام وظایف ارجاعی و سرعت و دقت در پاسخگویی به مکاتبات اهتمام ورزیده و به تمامی مکاتبات و ارجاعات از سوی مدیر مافوق، قبل از زمان تعیین شده، پاسخ کارشناسی، حقوقی، قانونی و ... پذیرفته شده (بر اساس مستندات معتبر) می‌دهند و حداقل ۹۵ امتیاز از ارزیابی عملکرد سالانه برخوردار باشند، با تأیید مدیر مربوط، هر دو سال یک پایه (حداکثر ده پایه تشویقی در طول خدمت)؛

۳-۱. عضویت فعال مستمر در گردان‌های عاشورا (برای برادران) و الزهرا «س» (برای خواهران) به تأیید مراجع ذی‌ربط به مدت حداقل ۴ سال در چارچوب ضوابط و قوانین مربوط (یک پایه تشویقی در طول خدمت)؛

تبصره ۳: منظور از عضویت فعال، دارا بودن حداقل چهار سال عضویت فعال مستمر در گردان‌های عاشورا (برای برادران) و الزهرا «س» (برای خواهران) بر اساس دستورالعمل اجرایی طرح فراخوانی بسیج (بخشنامه شماره ۴۱/۵۳۴۰۰ مورخه ۱۳۷۵/۱۲/۲۷ سازمان اداری و استخدامی کشور)، است که مراتب عضویت آنها به تأیید فرماندهی نواحی نیروهای مقاومت بسیج در تهران و شهرستان‌ها رسیده باشد؛

۴-۱. دارندگان نشان دولتی با تصویب هیئت وزیران، ده پایه تشویقی در طول خدمت؛

۵-۱. کسب عنوان عضو نمونه کشوری (طرح شهید رجایی) هر مورد سه پایه (حداکثر شش پایه تشویقی در طول خدمت)؛

۶-۱. کسب عنوان عضو نمونه استانی، هر مورد دو پایه (حداکثر شش پایه تشویقی در طول خدمت)؛

۷-۱. کسب عنوان عضو نمونه مؤسسه، هر مورد یک پایه (حداکثر پنج پایه تشویقی در طول خدمت)؛

تصویب شد
مهر (برجسته)
مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای مدیره
مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای مدیره

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

- ۸-۱- کسب مقام اول تا سوم مسابقات ورزشی معتبر ملی، مناطق بین المللی (مانند: غرب آسیا) و بین المللی، با ارائه گواهی معتبر و تأیید شورای مؤسسه به ترتیب به ازای هر مورد: (ملی) یک پایه، (مناطق بین المللی) دو پایه و (بین المللی) سه پایه، «حداکثر شش پایه تشویقی در طول خدمت»؛
- ۹-۱- کسب مقام معتبر استانی، ملی، مناطق بین المللی یا بین المللی مانند حافظان و قاریان قرآن کریم، جشنواره های پژوهشگران و فناوران برتر، فارابی، جوان، بین المللی و فناوران و نوآوران خوارزمی، رازی، فجر، ابوریحان، جشنواره برگزیدگان روابط عمومی وزارت عتف، کتاب سال، با ارائه گواهی معتبر و تأیید شورای مؤسسه هر مورد، تا سه پایه (حداکثر نه پایه تشویقی در طول خدمت)؛
- ۱۰-۱- کسب عنوان سرآمد فرهنگی و هنری مؤسسه در سه سال متوالی یا پنج سال متناوب، بر اساس دستورالعمل تنظیمی از سوی معاونت فرهنگی مؤسسه و یا معاونتی که عهده دار امور ذی ربط می باشد، پس از تأیید و تصویب هیئت امنای ذی ربط در مؤسسه، هر مورد، دو پایه (حداکثر شش پایه در طول خدمت)؛
- ۱۱-۱- عضوی که به عنوان مربی (اعم از سرمربی، مربی، کمک مربی، تحلیل گر بازی) و یا سرپرست تیم های شرکت کننده در مسابقات ورزشی معتبر ملی، مناطق بین المللی و بین المللی، مقام اول تا سوم را کسب نماید، با ارائه گواهی معتبر و تأیید شورای مؤسسه، به ترتیب به ازای هر مورد: (ملی) یک پایه، (مناطق بین المللی) دو پایه و (بین المللی) سه پایه، «حداکثر شش پایه تشویقی در طول خدمت»؛
- ۱۲-۱- مربی یا کمک مربی (اعم از سرمربی، مربی، کمک مربی و عناوین مشابه) و یا سرپرست تیم های دانشجویی شرکت کننده در مسابقه های معتبر و یا المپیادهای علمی دانشجویی در سطح ملی (رتبه اول) و بین المللی (رتبه اول تا سوم) با ارائه گواهی معتبر و تأیید شورای مؤسسه، به ترتیب به ازای هر مورد: (ملی) یک پایه و (بین المللی) تا سه پایه «حداکثر شش پایه تشویقی در طول خدمت»؛
- تبصره ۴: درخصوص دیگر افتخارات و کسب مقام در سایر جشنواره ها و مسابقه های علمی، فرهنگی، اجتماعی، هنری و ورزشی دانشجویی در سطوح استانی، ملی، مناطق بین المللی و بین المللی، هیئت امنای مؤسسه به صورت موردی تصمیم می گیرد.
- ۱۳-۱- عضوی که در حوزه کاری و فعالیت خود، ایمنی را رعایت کرده و در واحد آزمایشگاه و یا کارگاه، تعمیر و نگهداری تجهیزات و ملزومات آزمایشگاهی و کارگاهی و ارائه سایر خدمات آزمایشگاهی و کارگاهی و درآمدزایی با رعایت استانداردها و آیین نامه های مصوب مؤسسه اقدام نماید با پیشنهاد مسئول واحد مربوط، تأیید رئیس آزمایشگاه مرکزی و یا رؤسای آزمایشگاه های محل اشتغال عضو در مؤسسه به ازای هر دو سال، یک پایه (حداکثر شش پایه تشویقی در طول خدمت)؛
- ۱۴-۱- عضو شاغل و یا مأمور در مؤسساتی که با تأیید مراجع ذی صلاح وزارت در شمول دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری در حال توسعه قرار دارند، مشروط به رضایت بخش بودن خدمات آنان، برای عضو شاغل با تأیید مؤسسه محل خدمت و برای عضو مأمور به پیشنهاد مؤسسه مقصد و موافقت مؤسسه مبدأ به ازای هر دو سال خدمت در مؤسسات یادشده یک پایه (حداکثر ده پایه تشویقی در طول خدمت)؛
- ۱۵-۱- عضو شاغل در مؤسسه که خدمات شاخص و ارزنده ای را انجام داده است با پیشنهاد مدیر مربوط و تأیید هیئت اجرایی، هر مورد، یک پایه (در ستاد وزارت حداکثر تا پنج پایه تشویقی و در مؤسسات وابسته به وزارت حداکثر تا سه پایه تشویقی در طول خدمت) منظور از خدمات شاخص و ارزنده، ارائه طرح یا پیشنهادی است که حداقل به یکی از موارد ذیل منتج شود:
- ایجاد تحول در محیط کار و بهبود روش های سازمانی،
 - صرفه جویی در وقت و هزینه،
 - تحصیل درآمد،

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

تصویب شد
مرکز هیات های امنای و هیات های ممیزه (برجسته)
مرکز هیات های امنای و هیات های ممیزه

- حل یک مشکل یا برآوردن یک نیاز و یا فناوری که موجب تسهیل در ارائه خدمات شود.

۱۶-۱- عضوی که در پست‌های سازمانی مدیریتی (عالی و میانی) معاون رئیس مؤسسه/ مدیرکل/ مدیر و معاون مدیرکل/ معاون مدیر مؤسسه یا عناوین هم‌تراز خدمت می‌کند، با حداقل دو سال سابقه مدیریتی مؤثر و موفق و کسب حداقل «۹۰» امتیاز از ارزیابی سالانه در مدت مذکور، با پیشنهاد مقام مافوق هر دو سال متوالی یا غیر متوالی یک پایه (حداکثر شش پایه تشویقی در طول خدمت و بدون محدودیت سقف سالانه پایه‌های تشویقی قابل اعمال می‌باشد)؛

۱۷-۱- عضوی که در پست‌های سازمانی مدیریتی (پایه) رئیس اداره/ گروه و یا کارشناس مسئول مؤسسه یا عناوین هم‌تراز خدمت می‌کند، با حداقل سه سال (متوالی یا غیرمتوالی) سابقه مدیریتی مؤثر برای رئیس اداره/ گروه و حداقل چهار سال (متوالی یا غیر متوالی) سابقه مدیریتی مؤثر برای کارشناس مسئول و کسب حداقل «۹۰» امتیاز از ارزیابی سالانه در مدت مذکور، با پیشنهاد مقام مافوق، یک پایه (حداکثر شش پایه تشویقی در طول خدمت و بدون محدودیت سقف سالانه پایه‌های تشویقی قابل اعمال می‌باشد)؛

۱۸-۱- انتصاب به یکی از پست‌های سیاسی «وزیران یا هم‌تراز وزیران»، «قائم مقام، معاونین وزیران یا هم‌تراز معاونین وزیران»، «رؤسای سازمان‌ها و مراکز زیرمجموعه وزیران»، «استانداران»، و سایر پست‌های هم‌تراز با مقامات مندرج در ماده ۷۱ قانون مدیریت خدمات کشوری و همچنین «مشاوران وزیران» و «رئیس نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها»، با پیشنهاد مقام منصوب‌کننده و تأیید وزیر، به‌ازای هر سال مدیریت، یک پایه (حداکثر پنج پایه تشویقی در طول خدمت)؛

تبصره ۵: تأیید هم‌ترازی با مقامات سیاسی موضوع بند ۱۸ بر اساس قانون یا مصوبه هیئت وزیران خواهد بود.

۱۹-۱- انتصاب به یکی از پست‌های مدیریتی عالی و میانی در سایر دستگاه‌های اجرایی (مدیران کل و بالاتر) خارج از وزارت که با تأیید شورای مؤسسه و موافقت رئیس مؤسسه و در ستاد وزارت با موافقت وزیر، دارای خدمات ارزنده نسبت به مؤسسه مبدأ می‌باشند، به‌ازای هر سه سال مدیریت متوالی، یک پایه (حداکثر پنج پایه تشویقی در طول خدمت)؛

۲۰-۱- به عضوی که علاوه بر وظایف پست سازمانی مربوط به حوزه شغلی خویش، وظایف کامل یک عضو دیگر را به دلیل کمبود نیرو یا مرخصی سایر اعضا (۴ ماه متوالی یا بیشتر) اعم از استحقاقی، استعلاجی، زایمان و بدون حقوق انجام می‌دهد یا پیشنهاد مدیر مربوط، به‌ازای هر یک سال کامل (متوالی یا تجمیع‌شده) یک پایه تشویقی (حداکثر پنج پایه در طول خدمت)؛

۲۱-۱- از تاریخ ۱۴۰۳/۰۱/۰۱ به استناد قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب مجلس شورای اسلامی، با رعایت تبصره ذیل بند «ت» ماده «۱» قانون مذکور به‌ازای تولد فرزند اول و دوم هر کدام یک پایه به عضو تعلق می‌گیرد. به‌ازای فرزند سوم و بیشتر به‌ازای هر فرزند دو پایه (حداکثر ده پایه تشویقی) به عضو تعلق می‌گیرد؛

ماده ۲. مؤسسه موظف است به آن‌دسته از اعضا که نسبت به توانمندسازی و افزایش کارایی خود به یکی از روش‌های ذیل ماده «۴۹» یا بند «۱» ماده «۵۰» آیین‌نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی، اقدام نموده ولیکن ادامه تحصیل نداده‌اند (مشمولین ماده ۵۱ آیین‌نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی) فقط برای یک بار در طول دوره خدمت در صورت داشتن شرایط زیر حداکثر ۵ پایه تشویقی با درخواست عضو و تصویب هیئت اجرائی اعطا نماید.

الف) دارای حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت قابل قبول برای بازنشستگی باشد؛

ب) میانگین امتیاز ارزیابی عملکرد عضو در سه سال منتهی به درخواست حداقل ۹۰ باشد؛

ج) رضایت مسئول مافوق کسب‌شده باشد؛

د) عضو باید در طول خدمت، حداقل مدت دوره‌های آموزشی مصوب هر سال را گذرانده باشد.

ه) از بدو ورود به خدمت به مؤسسه مدرک تحصیلی بالاتر برای وی اعمال نشده باشد و متعهد شود تا زمان بازنشستگی درخواستی مبنی بر اعمال مدرک تحصیلی جدید نداشته باشد.

مهر (برجسته)
مهر رئیس هیئت امنای دانشگاه دامغان و هیئت‌های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

- تبصره ۱. اعضای که به هر صورت از مزایای یک مقطع تحصیلی بالاتر برخوردار شده‌اند، مشمول این ماده نمی‌باشند.
- تبصره ۲. اعضای که در طول خدمت صرفاً مدرک تحصیلی کاردانی یا سطح یک حوزوی ارائه نموده‌اند، مشمول تبصره «۱» این ماده نمی‌شوند و در صورت احراز شرایط حائز دریافت ۵ پایه تشویقی موضوع این ماده می‌شوند.
- تبصره ۳. پایه‌های تشویقی این ماده، فقط مخصوص مضمولین ماده ۵۱ آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی بوده و در خصوص تسری به سایر اعضا ممنوع می‌باشد.
- تبصره ۴. پنج پایه تشویقی موضوع این ماده، مزاد بر پایه‌های تشویقی موضوع این دستورالعمل اجرایی بوده و در صورت احراز شرایط توسط عضو، بدون محدودیت سقف سالانه پایه‌های تشویقی قابل اعمال می‌باشد.
- ماده ۳. ضوابط کلی و الزامات اعطای پایه‌های تشویقی موضوع این دستورالعمل اجرایی به شرح زیر است:
- ۱-۳ «انجام ۴۰ ساعت خدمت در هفته و تمام وقت بودن عضو»، «انجام وظایف محول و تعیین شده»، «دریافت پایه استحقاقی سالانه» و «احراز شایستگی‌های شغلی» از شاخص‌های لازم برای دریافت پایه‌های تشویقی موضوع این دستورالعمل اجرایی است. بدیهی است عضو مشمول تقلیل ساعت کاری و یا دور کار از حضور کامل و انجام ۴۰ ساعت خدمت در هفته مستثنی است؛
- ۲-۳ مأموریت عضو در سایر مؤسسات وابسته یا غیر وابسته به وزارت یا دستگاه‌های اجرایی با تأیید هیئت اجرایی انجام شده باشد؛
- ۳-۳ به عضو در ایام «تعلیق»، «آماده به خدمت»، «مرخصی بدون حقوق»، «انفصال موقت»، «مرخصی استعلاجی موضوع تبصره یک ماده ۵۹» (در صورتی که مرخصی استعلاجی عضو بیشتر از یک سال باشد) و ماده ۶۱ آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی و «مأموریت آموزشی» پایه تشویقی تعلق نمی‌گیرد. اعطای پایه تشویقی به عضو (زن) در مدت مرخصی زایمان و اعضای مشمول ماده ۶۲ آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی، مشروط به احراز شرایط مندرج در این دستورالعمل اجرایی، امکان پذیر است؛
- ۴-۳ کمیت و کیفیت فعالیت‌های عضو که منجر به اعطای پایه تشویقی به او می‌شود، با ارائه گواهی معتبر و تأیید مراجع ذی صلاح مؤسسه باشد؛
- ۵-۳ سایر پایه‌های استحقاقی از جمله پایه‌های ترفیع سالانه، اینارگری، خدمت سربازی، به قوت خود باقی است و مشمول این دستورالعمل اجرایی نمی‌شود؛
- ۶-۳ این دستورالعمل اجرایی، از تاریخ «۱۴۰۴/۰۷/۰۱» قابل اجرا می‌باشد. پایه‌های تشویقی که قبل از اجرای این دستورالعمل اجرایی تحت هر عنوان به عضو اعطا شده است، از سقف پایه‌های تشویقی بند متناظر آن در این دستورالعمل اجرایی، کسر خواهد شد؛
- ۷-۳ سقف پایه‌های تشویقی قابل اعطا به هر عضو به استثنای تبصره‌های ذیل این ماده، در طول یک سال، صرفاً دو پایه است و چنانچه عضوی بر اساس این دستورالعمل اجرایی مشمول دریافت پایه‌های بیشتر باشد با رعایت سقف دو پایه تشویقی در هر سال، در سال‌های بعد به وی اعطا می‌شود؛
- تبصره ۱: صرفاً پایه‌های بندهای «۴»، «۵»، «۸»، «۹»، «۱۱»، «۱۲»، «۱۶» و «۱۷» از ماده «۱» و ماده «۲» این دستورالعمل اجرایی، به صورت یک جا به عضو اعطا می‌شود؛

۸-۳- به عضوی که در ۲ سال منتهی به سن و سابقه بازنشستگی با لحاظ ضوابط و مقررات مربوط در شرف بازنشستگی می باشد؛ در صورت احراز شرایط همزمان چند پایه تشویقی از بندهای فوق، پایه های مذکور بدون محدودیت سقف سالانه به وی اعطا می شود.

تبصره ۲: به عضو متقاضی بازنشستگی پیش از موعد، در صورت احراز شرایط همزمان چند پایه تشویقی از بندهای فوق، پایه های مذکور بدون محدودیت سقف سالانه به وی اعطا می شود.

۹-۳- اجرای این دستورالعمل اجرایی در سقف اعتبارات مصوب سالانه مؤسسه مجاز می باشد؛

۱۰-۳- مؤسسه مکلف است دستورالعمل اجرایی فوق را در سایت مؤسسه بارگذاری نماید.

ماده ۴. این دستورالعمل اجرایی در «۴» ماده و «۱۱» تبصره، به استناد مصوبه دستور اول جلسه فوق العاده هیئت امنای مورخه ۱۴۰۴/۰۷/۱۴ مؤسسه که به تأیید وزیر رسیده است، از تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ قابل اجرا است.

تصویب شد
مهر (برجسته)
مرکز هیاتهای امنا و هیاتهای ممیزه
مرکز هیاتهای امنا و هیاتهای ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

پیوست شماره پنج

دستورالعمل اجرایی تطبیق و ارتقای رتبه اعضای مؤسسه

موضوع بند «ب» ماده ۲۲ و ماده ۲۳ آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی

مقدمه

در اجرای بند «ب» ماده ۲۲ و ماده ۲۳ آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی، تطبیق و ارتقای رتبه اعضای مؤسسه بر اساس ضوابط مندرج در این دستورالعمل انجام می شود:

ماده ۱. عضوی که پیش از ابلاغ آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی در مؤسسه شاغل بوده است، تطبیق و تعیین رتبه وی به شرح زیر انجام می شود:

الف. عضو شاغل در مؤسسه ابتدا در همان رتبه ای که در آخرین حکم کرگزینی / قرارداد وی درج شده است قرار داده می شود، سپس بر اساس درخواست عضو، سنوات تجربی مازاد بر رتبه شغلی اعم از اینکه در بخش دولتی یا غیر دولتی انجام شده مطابق ضوابط مندرج در مواد ۱۲ الی ۱۷ دستورالعمل اجرایی طبقه بندی مشاغل حسب مورد بررسی و سنوات تجربی قابل محاسبه وی احراز می شود، چنانچه مجموع سنوات مازاد بر رتبه فعلی، برابر با مجموع ماندگاری های رتبه های بالاتر، مطابق جدول ذیل ماده ۲۳ آیین نامه مذکور شود و حداقل امتیاز مورد نیاز رتبه بالاتر را از عوامل ذیل بند ج ماده ۲ این دستورالعمل کسب نماید، با تصویب هیئت اجرایی، متناسب با میزان سنوات خدمت تجربی قابل محاسبه، حداکثر به دو رتبه بالاتر (فقط برای یک بار در طول خدمت) تخصیص داده می شود.

تبصره. در صورتی که مجموع سنوات تجربی مازاد بر رتبه فعلی عضو از مدت ماندگاری یک رتبه بیشتر و از دو رتبه کمتر باشد، سنوات تجربی مازاد بر یک رتبه تخصیصی، جزء دوره ماندگاری رتبه بعدی وی منظور می شود.

ب. تعیین رتبه عضوی که از سایر دستگاه های اجرایی به مؤسسه منتقل می شود، با رعایت ماده ۱۴ آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی انجام می شود.

ماده ۲. عضو با حصول شرایط زیر به رتبه بالاتر ارتقاء می باید:

الف. داشتن سنوات تجربی قابل قبول مطابق جدول ذیل ماده ۲۳ آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی.
ب. کسب میانگین حداقل امتیاز از نتایج ارزیابی عملکرد طی مدت ماندگاری در رتبه شغلی به ترتیب برای رتبه های (مهارتی - ۷۵ امتیاز)، (سه - ۷۸ امتیاز)، (دو - ۸۲ امتیاز)، (یک - ۸۶ امتیاز) و (ممتاز - ۹۰ امتیاز)

ج. کسب حد نصاب امتیاز از عوامل ارزیابی عضو بر حسب رتبه درخواستی در پایان دوره ماندگاری مطابق جدول ذیل:

ردیف	شرح عوامل	سقف امتیاز
۱	میزان ابتکار و خلاقیت در انجام وظایف محول	۰ تا ۲۰
۲	میزان افزایش مهارت های مربوط به وظایف محول	۰ تا ۲۰
۳	انجام خدمات برجسته در راستای شغل مورد تصدی	۰ تا ۲۰
۴	طی دوره های آموزشی مصوب طی شده در راستای شغل مورد تصدی	۰ تا ۲۰
۵	میزان جلب رضایت مدیر، همکار و ارباب رجوع	۰ تا ۲۰

حداقل امتیاز مورد نیاز از جدول فوق برای ارتقاء به رتبه های بالاتر به شرح زیر است:

- رتبه «مهارتی» ۷۰ امتیاز از سقف امتیاز
- رتبه «۳» ۷۵ امتیاز از سقف امتیاز
- رتبه «۲» ۸۰ امتیاز از سقف امتیاز

تصویب شد (برجسته) مرکز هیات های امنای و هیئت های ممیزه	حسین سیمایی وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا
---	--

- رتبه «۱» ۸۵ امتیاز از سقف امتیاز

- رتبه «ممتاز» ۹۰ امتیاز از سقف امتیاز

تبصره ۵. مصادیق عملکردی هر یک از عوامل مندرج در جدول فوق بر اساس شرایط و مأموریت‌های مؤسسه توسط واحد امور اداری یا عناوین مشابه پیشنهاد و به تصویب هیئت اجرایی مؤسسه می‌رسد.
ماده ۳. مراحل فرآیند اجرایی ارتقای رتبه به شرح ذیل است:

۱- واحد امور اداری یا عناوین مشابه مؤسسه موظف است در ابتدای هر ماه بر اساس اطلاعات دریافتی از سامانه منابع انسانی، پرونده آن دسته از اعضا که مطابق جدول ذیل ماده ۲۳ آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی، موعد ارتقای آنان فرا می‌رسد از نظر دارا بودن شرایط مقرر در ماده «۲» این دستورالعمل بررسی و در صورت حائز شرایط بودن، مراتب به منظور ارزیابی عضو بر اساس عوامل ذیل بند «ج» ماده «۲» این دستورالعمل به صورت مکتوب و در قالب فرم به واحد سازمانی مربوط اعلام تا اقدام لازم بعمل آورده و نتایج حاصل را پس از تأیید مدیر ذی ربط برای بررسی و اتخاذ تصمیم به هیئت اجرایی ارجاع نماید.

۲- خدمت تجربی قابل قبول برای محاسبه در ارتقای رتبه، منوط به کسب حداقل ۷۰ امتیاز از نتایج ارزیابی عملکرد همان سال می‌باشد.

۳- هر سال خدمت عضو که نتایج ارزیابی عملکرد وی کمتر از حد نصاب (۷۰ امتیاز) باشد سال مزبور جزء مدت ماندگاری در رتبه شغلی و محاسبه در میانگین نتایج ارزیابی عضو منظور نمی‌شود.

۴- عضوی که میانگین نتایج ارزیابی عملکرد سالانه وی طی مدت ماندگاری بیش از حداقل امتیاز برای ارتقاء به رتبه بالاتر باشد، حداکثر دو بار در طول مدت خدمت مشروط به اینکه مازاد امتیاز وی هر بار بیش از ۱۰ امتیاز باشد، از یک سال تعجیل در ارتقای رتبه بعدی برخوردار می‌شود.

۵- ارتقاء به رتبه بالاتر، با احراز شرایط لازم، از تاریخ استحقاق می‌باشد.

ماده ۴. این دستورالعمل اجرایی در «۴» ماده و ۲ تبصره به استناد مصوبه دستور اول جلسه فوق العاده هیئت امنای مورخه ۱۴۰۴/۰۷/۱۴ مؤسسه که به تأیید وزیر رسیده است، از تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ قابل اجرا است.

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای
مهر (برجسته)
مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای ممیزه
تصویب شد



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی
۱۴۰۴/۰۷/۰۱

دبیرخانه هیئت امنای دانشگاه دامغان

فرم ارتقای رتبه شغلی

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری / مؤسسه :				
مشخصات فردی / تحصیلی و شغلی				
نام و نام خانوادگی:	مدرک تحصیلی:	رتبه تحصیلی:	معدل:	
محل تحصیل:	تاریخ اخذ:	واحد سازمانی:	تاریخ استخدام:	
عنوان پست سازمانی:	رتبه فعلی:	تاریخ اخذ رتبه فعلی:		
سنوات خدمتی (روز، ماه، سال):				

اطلاعات ارتقای رتبه

الف) سوابق تجربی:						
عنوان شغل	مدرک تحصیلی	مدت تصدی		مدت به ماه	سنوات خدمت تجربی قابل احتساب	
		از	تا			
جمع سنوات خدمت تجربی قابل احتساب						
ب. نمرات ارزیابی عملکرد طول دوره ماندگاری در رتبه شغلی:						
سال اول	سال دوم	سال سوم	سال چهارم	سال پنجم	سال ششم	میانگین
ج. عوامل ارزیابی عضو در پایان دوره ماندگاری						
ردیف	شرح عوامل	سقف امتیاز	امتیاز مکتسبه			
۱	میزان ابتکار و خلاقیت در انجام وظایف محول	۲۰ تا ۰				
۲	میزان افزایش مهارت‌های مربوط به وظایف محول	۲۰ تا ۰				
۳	انجام خدمات برجسته در راستای شغل مورد تصدی	۲۰ تا ۰				
۴	طی دوره‌های آموزشی مصوب طی شده در راستای شغل مورد تصدی	۲۰ تا ۰				
۵	میزان جلب رضایت مدیر، همکار و ارباب رجوع	۲۰ تا ۰				

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای
تصویب شد
مهر (برجسته)
مرکز هیاتهای امنای و هیئت‌های ممیزه

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت‌های امنای و هیئت‌های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می‌باشد.



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی
۱۴۰۴/۰۷/۰۱

دبیرخانه هیئت امنای دانشگاه دامغان

جناب آقای / سرکار خانم

شماره

مدیر محترم

تاریخ

به استحضار می‌رساند بر اساس اطلاعات استخراج شده از پرونده پرسنلی به شرح مندرج در فرم ارتقای رتبه پیوست، آقا/خانم شاغل در آن واحد سازمانی، حائز سنوات تجربی لازم و کسب حداقل میانگین نتایج ارزیابی عملکرد در طول دوره ماندگاری در رتبه شغلی خود برای ارتقاء به رتبه بالاتر می‌باشد. خواهشمند است بر اساس عوامل ذیل بند «ج» ارزیابی نهایی از عملکرد نامبرده انجام و نتیجه برای طرح و اتخاذ تصمیم در هیئت اجرایی به این واحد ارسال شود.

واحد امور اداری یا عناوین مشابه

نام و نام خانوادگی

امضا

جناب آقای / سرکار خانم

شماره

واحد محترم امور اداری

تاریخ

بازگشت به نامه شماره مورخه بدین وسیله ضمن اعلام رضایت از نحوه عملکرد ایشان در طول دوره ماندگاری در رتبه شغلی فعلی، به اطلاع می‌رساند بر اساس نتایج ارزیابی پایان دوره ماندگاری، نامبرده حائز شرایط برای ارتقاء به رتبه درخواستی می‌باشد. مراتب به همراه نتایج مذکور برای طرح و اتخاذ تصمیم در هیئت اجرایی ارسال می‌شود.

مدیر واحد سازمانی

نام و نام خانوادگی

امضا

مضوبه هیئت اجرایی

به استناد بند ب ماده ۲۲ و ماده ۲۳ آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی با عنایت به اینکه نامبرده بر اساس مجموع سنوات خدمت تجربی قابل قبول و کسب میانگین نتایج ارزیابی عملکرد طول دوره ماندگاری و کسب امتیاز لازم از عوامل ارزیابی ذیل بند ج ماده ۲ دستورالعمل اجرایی ارتقای رتبه (که به تأیید واحد امور اداری و واحد سازمانی وی رسیده است)، حائز شرایط برای ارتقاء به رتبه درخواستی می‌باشد، ارتقاء مشارالیه به رتبه تصویب شد.

اعضای هیئت اجرایی:

تصویب شد (برجسته)
مرکز هیئت‌های امنای و هیئت‌های ممیزه
مرکز دبیرانهای امنای و هیئت‌های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت‌های امنای و هیئت‌های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می‌باشد.

پیوست شماره شش

دستورالعمل اجرایی دور کاری اعضای مؤسسه

موضوع تبصره «۳» ماده «۲۶» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی

مقدمه

در اجرای تبصره «۳» ماده «۲۶» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی، دور کاری اعضا با رعایت ضوابط و مقررات این دستورالعمل اجرایی به شرح ذیل اجرا می شود:

ماده ۱. دامنه شمول: کلیه اعضا که شرایط مندرج در این دستورالعمل اجرایی را دارا باشند.
ماده ۲. صرفاً اعضای ذیل با دارا بودن شرایط مندرج در این دستورالعمل اجرایی می توانند درخواست استفاده از طرح دور کاری را به مدیر مربوط ارائه نمایند:

۱. اعضای دارای بیماری زمینه ای، قلبی و نقص ایمنی به تشخیص پزشک معالج و تأیید پزشک معتمد مؤسسه.
۲. بانوان عضو، به مدت چهار ماه در دوران بارداری.
۳. بانوان عضو دارای فرزند زیر شش سال و یا دارای فرزند معلول و بیماری خاص و یا صعبالعلاج با ارائه مدارک مثبت.
۴. اعضای معلول و کم توان که به تشخیص مراکز بهزیستی برای رفت و آمد به محل کار دچار مشکل می باشند.
۵. اعضای دارای بیماری غیر صعبالعلاج که طول دوره درمان وی با تأیید کمیسیون پزشکی بیش از چهار ماه باشد پس از استفاده از سقف مجاز مرخصی استعلاجی.

ماده ۳. استفاده از دور کاری منوط به حصول شرایط ذیل است:

- الف) درخواست عضو، موافقت مدیر واحد ذی ربط و احراز شرایط توسط هیئت اجرایی.
- ب) بست سازمانی / شغل عضو می بایست ظرفیت و قابلیت انجام کار از طریق دور کاری را داشته باشد.
- ج) حجم کار محول به عضو در زمان دور کاری تعیین و به تأیید هیئت اجرایی رسیده باشد.
- د) در طول ساعات مقرر اداری به صورت برخط با واحد سازمانی خود در ارتباط بوده و از پرداختن به هرگونه فعالیت غیر سازمانی اجتناب نماید.
- هـ) تأمین امکانات لازم شامل رایانه، اینترنت و ... برای انجام وظایف به صورت مجازی و استقرار آن در اختیار متقاضی به صورت مدیریت شده فراهم باشد.

و) مشاغل مدیریتی مشمول طرح دور کاری نخواهند بود.

ماده ۴. عضو دور کار موظف است هفته ای حداقل دو روز جهت هماهنگی در محل کار خود حضور داشته باشد.

ماده ۵. چنانچه عضو به دلایل شخصی قادر به انجام امور روزانه خود در منزل نباشد، موظف است برای مدت مذکور درخواست مرخصی نماید.

ماده ۶. در ازای استفاده از خدمات مزاد بر ساعات مقرر اداری عضو دور کار، پرداخت اضافه کار بر اساس حجم و کیفیت کار و به نسبت تعداد روزهای حضور با رعایت میانگین اضافه کار واحد سازمانی، امکان پذیر می باشد.

ماده ۷. حق ایاب و ذهاب صرفاً به میزان تعداد روزهای حضور در محل کار قبل پرداخت خواهد بود.

ماده ۸. مدت زمان دور کاری برای یک دوره یک ماهه است و در پایان هر ماه بر اساس سنجش عملکرد یک ماهه و رضایت بخش بودن نحوه ارائه خدمات حسب ضرورت با پیشنهاد مدیر واحد، قابل تمدید می باشد.

 دانشگاه دامغان	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی ۱۴۰۴/۰۷/۰۱	دبیرخانه هیئت امنای دانشگاه دامغان
---	---	---

ماده ۹. چنانچه بنا به تشخیص مدیر واحد مربوط حضور عضو در محیط کار ضروری باشد، عضو موظف به حضور در محل کار خواهد بود.

ماده ۱۰. عضوی که دورکاری وی تأیید می شود، واحد فناوری اطلاعات موظف است اقدامات لازم را برای امنیت شبکه های اطلاعاتی مورد استفاده برای طرح دورکاری و محافظت از داده ها و اطلاعات به عمل آورد. عضو دورکار نیز موظف است ضوابط حفاظتی مؤسسه را اجرا کرده و داده ها و اطلاعات مربوط به فعالیت های شغلی خود را در اختیار اعضای خانواده یا سایر افراد قرار ندهد.

ماده ۱۱. اعضای که از دورکاری بهره مند می شوند، امکان استفاده هم زمان از سایر کسر کارهای ساعتی از قبیل شیردهی، نیمه وقت، کسر کار بانوان و... را نخواهند داشت.

ماده ۱۲. عضو دورکار با اطلاع از مفاد این دستورالعمل اجرایی می بایست فرم تعهد پیوست این دستورالعمل اجرایی را امضا نماید.

ماده ۱۳. مدیر واحد مربوط موظف است، با اخذ گزارش ماهانه از عضو دورکار، نسبت به سنجش عملکرد وی اقدام نموده، در صورت مطلوب نبودن عملکرد، مراتب را جهت اخذ تصمیم به هیئت اجرایی مؤسسه منعکس نماید.

ماده ۱۴. در صورت دریافت گزارش از مراجع ذی صلاح یا شکایت ارباب رجوع مبنی بر کم کاری یا کوتاهی در انجام وظایف عضو دورکار، موضوع بررسی و در صورت تأیید هیئت اجرایی، دورکاری وی لغو و برابر مقررات با عضو خاطی برخورد خواهد شد.

ماده ۱۵. با توجه به اینکه دورکاری اعضا با موافقت واحد و با مدنظر قراردادن کتبه شرایط می باشد، لذا تقاضای نیرو به جای عضو دورکار امکان پذیر نمی باشد.

ماده ۱۶. دورکاری در مواقع بروز شرایط خاص و اضطراری برای کشور، استان یا شهرستان تابع مقررات ابلاغی مراجع ذی صلاح و برای مؤسسه با تصویب هیئت رئیسه لازم الاجرا می باشد. در مؤسساتی که فاقد هیئت رئیسه می باشند به تشخیص رئیس مؤسسه عمل می شود.

ماده ۱۷. این دستورالعمل اجرایی در «۱۷» ماده، به استناد مصوبه دستور اول جلسه فوق العاده هیئت امنای مورخه ۱۴۰۴/۰۷/۱۴ مؤسسه که به تأیید وزیر رسیده است، از تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ قابل اجرا است.

فرم تعهد عضو دورکار

اینجانب..... دارای شماره ملی..... با پست سازمانی..... شاغل در..... به صورت داوطلبانه و با مطالعه و قبول شرایط مندرج در دستورالعمل اجرایی دورکاری مؤسسه، متقاضی استفاده از دورکاری از تاریخ..... تا..... می باشم و متعهد می شوم که کلیه وظایف اداری را به صورت برخط (on line) و با استفاده از رایانه و اینترنت انجام داده و در طول ساعات اداری با شماره همراه..... به صورت در دسترس (on call) آماده انجام وظیفه می باشم و برای هماهنگی و تبادل اطلاعات در طی دوره دورکاری حداقل هفته ای دو روز مطابق نظر مدیر واحد در محل کار حضور یافته و به محض اعلام مدیر مربوط مبنی بر اعلام نیاز و یا پایان دورکاری در محل کار حاضر شوم.

نام و نام خانوادگی

تاریخ امضا

تصویب شد مهر (برجسته) مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای ممیزه	حسین سیمایی وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا
---	--

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

پیوست شماره هفت

دستورالعمل اجرایی پرداخت حق الزحمه استفاده از خدمات خارج از وقت اداری اعضای مؤسسه
موضوع ماده «۳۱» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی

مقدمه

در اجرای ماده «۳۱» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی، در مواردی که از خدمات عضو در ساعات غیر اداری استفاده می شود، حق الزحمه وی متناسب با نوع فعالیت مطابق این دستورالعمل اجرایی پرداخت می شود.

ماده ۱. پرداخت حق الزحمه خدمات آموزشی و پژوهشی:

الف. حق تدریس:

مبلغ هر ساعت تدریس بر مبنای یک چهلیم مجموع حقوق رتبه و پایه و فوق العاده مخصوص عضو هیئت علمی در مرتبه مربی آموزشیار، مربی، استادیار آموزشی یا پژوهشی حسب مورد با پایه مساوی با سنوات تدریس (هر ۱۰ واحد تدریس معادل یک سال سنوات تدریس محاسبه می شود) در مؤسسه با توجه به مدرک تحصیلی وی (کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری) تعیین می شود.

ب. حق تحقیق:

مبلغ هر ساعت حق تحقیق مطابق فرمول زیر تعیین می شود.

(حقوق رتبه و پایه + فوق العاده شغل + فوق العاده جذب + فوق العاده هیئت امنای)

$2 \times$ = مبلغ هر ساعت حق تحقیق

۱۷۶

ج. حق ترجمه، حق التألیف، حق ویراستاری، حق صفحه آرایی و ... برابر با مقررات مصوب در هیئت امنای مؤسسه پرداخت می شود.

ماده ۲. حق الزحمه کارگزاران امر رسیدگی به تخلفات اداری بابت حضور در جلسات به ازای هر جلسه مطابق فرمول زیر تعیین و پرداخت می شود. رعایت سقف ۳۲ ساعت در ماه برای این ماده الزامی می باشد.

حق الزحمه = عدد مبنا $\times$ ضریب حقوق سالانه

ردیف	سمت	عدد مبنا
۱	اعضا و دبیر هیئت عالی نظارت اعضای اصلی هیئت رسیدگی به تخلفات اداری مسئولین و معاونان دفاتر هماهنگی هیئت ها متصدیان دبیرخانه هیئت عالی نظارت	۲۵۰۰
۲	اعضای علی البدل هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری اعضای گروه های تحقیق و بازرسی کارشناسان و متصدیان دفاتر هماهنگی	۲۰۰۰

ماده ۳. حق حضور در جلسه اعضای حقیقی هیئت ها، کمیسیون ها و شوراها نظیر هیئت اجرایی، کمیسیون دائمی هیئت امنای، کمیسیون معاملات و مناقصات و کمیسیون تخصصی پارک های علم و فناوری، هسته های گزینش و ... بابت هر ساعت حضور در جلسه، معادل یک پنجاهم حقوق رتبه و پایه و مزایای مستمر مندرج در حکم کارگزینی یا قرارداد، رعایت سقف ۳۲ ساعت در ماه برای این ماده الزامی می باشد.

تصویب شد

مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای مقرر (برجسته)

مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه

حسین سیمایی

وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

تبصره ۱. ملاک محاسبه و پرداخت حق حضور در جلسه، حقوق و مزایای مستمر مندرج در حکم/ قرارداد زمان برگزاری جلسه می‌باشد.

تبصره ۲. حداکثر سقف پرداختی مجموع ماده ۲ و ۳ این دستورالعمل برای یک عضو، ۳۲ ساعت می‌باشد.

ماده ۴. پرداخت حق الزحمه بر اساس این دستورالعمل اجرایی منوط به عدم دریافت هم‌زمان فوق‌العاده اضافه‌کاری، حق الزحمه ماده «۱»، ماده «۲» و ماده «۳» بابت کار در یک زمان واحد است.

ماده ۵. این دستورالعمل اجرایی در «۵» ماده و «۲» تبصره، به استناد مصوبه دستور اول جلسه فوق‌العاده هیئت امنای مورخه ۱۴۰۴/۰۷/۱۴ مؤسسه که به تأیید وزیر رسیده است، از تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ قابل اجرا است.

تصویب شد
مهر (برجسته)
مرکز شناسه‌های امنای و هیئت‌های ممیزه



حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت‌های امنای و هیئت‌های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می‌باشد.

پیوست شماره هشت

دستورالعمل اجرایی فوق العاده سختی کار اعضای مؤسسه

موضوع بند «۱» ماده «۳۷» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی

مقدمه

در اجرای بند «۱» ماده «۳۷» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی دستورالعمل اجرایی فوق العاده سختی کار اعضای مؤسسه با رعایت ضوابط و مقررات مربوط به شرح ذیل است:

ماده ۱. فوق العاده سختی کار به مشاغلی تعلق می گیرد که با وجود شرایط بهداشتی، ایمنی، امکانات و فضای مناسب کار، عضو تحت تأثیر عوامل محیطی، فکری، استرس و پیچیدگی، در معرض ابتلاء به بیماری یا عوارض نامطلوب قرار گرفته و یا اینکه ماهیت وظایف آنان احتمال بروز بیماری یا عوارض نامطلوب را به دنبال داشته باشد.

ماده ۲. مؤسسه موظف است ضمن برقراری بیمه های تکمیلی موضوع ماده «۲» دستورالعمل اجرایی پرداخت کمک های رفاهی - پیوست شماره پانزده آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی، شرایط بهداشتی و ایمنی ضروری را جهت ایجاد محیط مناسب کار برای متصدیان مشاغل این دستورالعمل اجرایی فراهم آورده و در ابتدا نسبت به آموزش های لازم در مورد انجام وظایف محول و استفاده از ابزار و تجهیزات مناسب اقدام نماید.

ماده ۳. کارگروه تعیین درصد سختی کار که توسط هیئت اجرایی مؤسسه با استفاده از کارشناسان مرتبط، مانند بهداشت و محیط زیست و روانشناس کار، تشکیل می شود موظف است، ضمن بررسی سختی کار و عوامل تأثیرگذار مشاغل موجود در واحدهای سازمانی مؤسسه بر روح و روان شاغلین مربوط، تطبیق عوامل و تعیین درصد سختی کار را متناسب با درجات تعیین شده در جداول پیوست تهیه و با ذکر دلایل توجیهی به هیئت اجرایی ارائه دهد. هیئت اجرایی مؤسسه نیز با رعایت ضوابط و مقررات مربوط به این دستورالعمل اجرایی، ضمن بررسی پیشنهادات کارگروه منتخب، درصدهای سختی کار تعیین شده از سوی کارگروه را بررسی و در صورت موافقت تأیید می کند.

تبصره ۱. حضور حداقل یک نفر از اعضای هیئت اجرایی و یک نفر کارشناس متخصص مرتبط با رشته شغلی (ترجیحاً شاغل در مؤسسه) در جلسات کارگروه تعیین درصد سختی کار الزامی است.

تبصره ۲. هیئت اجرایی مؤسسه موظف است، هر پنج سال یک بار به منظور روزآمد نمودن تطبیق عوامل و تعیین درصد سختی کار مشاغل موجود در مؤسسه، فرآیند موضوع این ماده را تکرار کند. به کاهش یا حذف فوق العاده سختی کار «تفاوت تطبیق» تعلق نمی گیرد.

ماده ۴. درصد سختی کار مشاغل بر حسب درجه عامل سختی کار مطابق جدول ذیل تعیین می شود:

درجه سختی کار	درجه ۱	درجه ۲	درجه ۳	درجه ۴	درجه ۵
درصد هر عامل سختی کار	هر عامل ۱۰ درصد	هر عامل ۱۵ درصد	هر عامل ۲۰ درصد	هر عامل ۲۵ درصد	هر عامل ۳۰ درصد
در صورتی که شرایط محیط کار عضو دارای عوامل متعدد سختی کار و با درجات متفاوت باشد حداکثر درصد سختی کار قابل محاسبه برای وی ۱۰۰ درصد می باشد.					

تبصره ۱. درصد سختی کار آن دسته از مشاغلی که به لحاظ ارتباط عضو با مواد سمی، آتش زار، منفجره، کار در اعماق (زمین یا دریا) و یا اعصاب و روان و مانند این ها از اهمیت خاصی برخوردارند و مستثنی بودن آن به تأیید هیئت اجرایی می رسد یا تصویب

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

مهر (برجسته)
مرکز هیات های امنا و هیات های ممیزه
مرکز هیات های امنا و هیات های ممیزه

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیات های امنا و هیات های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

هیئت امنا و متناسب با درجه سختی آن، مجموعاً تا ۱/۵ برابر میزان فوق العاده سختی کار تعیین شده در جدول فوق قابل افزایش است.

تبصره ۲. واحد امور اداری یا عناوین مشابه مؤسسه موظف است، در صورت تغییر شغل یا محل خدمت عضو، نسبت به حذف یا تغییر درصد سختی کار عضو متناسب با شرایط جدید با رعایت مفاد ماده ۳ اقدام نماید.

تبصره ۳. برقراری فوق العاده شعه، تابع قانون حق اشعه پرتوکاران و آیین نامه اجرایی آن می باشد.

ماده ۵. میزان فوق العاده سختی کار بر مبنای درصد تعیین شده به ازای هر یک درصد سختی کار، نیمه درصد حقوق رتبه و پایه تعیین می شود:

تبصره. حداکثر میزان فوق العاده سختی کار قابل پرداخت، معادل ۵۰٪ حقوق رتبه و پایه می باشد.

ماده ۶. این دستورالعمل اجرایی در «۶» ماده و «۶» تبصره، به استناد مصوبه دستور اول جلسه فوق العاده هیئت امنای مورخه ۱۴۰۴/۰۷/۱۴ مؤسسه که به تأیید وزیر رسیده است، از تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ قابل اجرا است.

تصویب شد

مرکز هیاتهای امنا و هیاتهای معین (برجسته)

مرکز هیاتهای امنا و هیاتهای معین

حسین سیمایی

وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

جدول ضمیمه دستورالعمل اجرایی فوق العاده سختی کار اعضای غیر هیئت علمی مؤسسه

ردیف	عنوان	درجه	۱	۲	۳	۴	۵
۱	کار در محیط دارای درجه حرارت نامتعارف	مستمر در دمای کمتر از ۱۰ درجه بالای صفر	مستمر در دمای حدود صفر	مستمر در دمای زیر صفر یا مستمر در دمای بالای ۳۰ درجه	-----	-----	-----
توضیح ضروری: صرفاً شرایط دمایی که به دلیل نوع و شرایط کار ایجاد شده است در شمول این بند قرار می گیرد و دمای منطقه جغرافیایی محل خدمت عضو را شامل نمی شود.							
۲	خطر برق	در معرض مستقیم برق ۶۰ تا ۲۲۰ ولت	در معرض مستقیم برق بیش از ۲۲۰ ولت	در معرض برق سه فاز	در معرض برق فشار قوی	-----	-----
توضیح ضروری: صرفاً مشاغلی که با مدارهای الکتریکی سروکار دارند و امکان قطع برق برای زمان انجام کار وجود ندارد در شمول این بند قرار می گیرد.							
۳	کار با مواد شیمیایی، میکروبی و گازهای سمی و آزاردهنده	نیمه وقت با گازهای سمی و آزاردهنده، مواد شیمیایی و میکروبی آسیب زای نفوذپذیر (حتی با وسایل ایمنی) سروکار دارد.	نیمه وقت با گازهای سمی و آزاردهنده، مواد شیمیایی و میکروبی آسیب زای نفوذپذیر (حتی با وسایل ایمنی) سروکار دارد.	نیمه وقت با گازهای سمی و آزاردهنده، مواد شیمیایی و میکروبی کشنده نفوذپذیر (حتی با وسایل ایمنی) سروکار دارد.	-----	-----	-----
۴	کار در محیط عفونت زا و آلاینده درمانی و آزمایشگاهی	نیمه وقت با اجساد و لوازم و مواد متعفن سروکار دارد.	با ذی روح متعفن سروکار دارد.	-----	-----	-----	-----
۵	کار در محیط دارای بوی متعفن و نامطبوع	نیمه وقت در محیط دارای بوی متعفن و نامطبوع	تمام وقت در محیط دارای بوی متعفن و نامطبوع	-----	-----	-----	-----
۶	خطر ریزش یا برخورد با اجسام	ریزش یا برخورد کم	ریزش یا برخورد متوسط	ریزش یا برخورد زیاد	-----	-----	-----
۷	کار در فضای مسدود و غیرمتعارف	نیمه وقت در فضای نسبتاً کم و غیرمتعارف	نیمه وقت در فضای بسیار محدود، (مانند اتاقک)	تمام وقت در فضای بسیار محدود، (مانند اتاقک)	تمام وقت در فضای بسیار محدود، (مانند معدن)	-----	-----
توضیح ضروری: مکان هایی در شمول این بند قرار می گیرند که تحرک در آن مشکل باشد.							
۸	کار در محیط دارای رطوبت نامتعارف	نیمه وقت در محیط دارای رطوبت بیش از حد مجاز	تمام وقت در محیط دارای رطوبت بیش از حد مجاز	-----	-----	-----	-----
۹	شرایط سخت ذهنی و فکری کار	تمرکز فکری در حجم کار به حدی است که گاهی ذهن را خسته و روان را تحت تأثیر قرار می دهد	تمرکز فکری در انجام کار به حدی است که غالباً ذهن را خسته و روان را به مقدار زیادی تحت تأثیر قرار می دهد	تمرکز فکری در حجم کار همواره استمرار داشته و ذهن را به نوعی خسته و روان را بیش از حد تحت تأثیر قرار می دهد	-----	-----	-----
۱۰	کار در محیط دارای سروصدای نامتعارف	نیمه وقت بین ۷۰ تا ۹۰ دسی بل	نیمه وقت بیش از ۹۰ و تا ۱۲۰ دسی بل	بیش از ۱۲۰ دسی بل	تمام وقت بیش از ۱۲۰ دسی بل	-----	-----
۱۱	کار در محیط دارای ذرات معلق و دود در هوا	محیط اکثراً دارای گرد و غبار و دود است.	انجام کار تولید گرد و غبار و دود می کند.	ذرات معلق و دود در هوا بیماری زاست	-----	-----	-----
توضیح ضروری: ذرات معلق و دود در هوا باید ناشی از شرایط کار باشد. کار در شهرهای دارای آلودگی هوا مشمول این بند قرار نمی گیرد.							

تصویب شده
مهر (برجسته)
مهر مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

ردیف	عنوان	درجه	۱	۲	۳	۴	۵
۱۲	جابه‌جا کردن اجسام سنگین		گاه‌گاهی ۲۵ تا ۵۰ کیلوگرم را بلند یا معادل آن‌را تحمل می‌کند.	گاه‌گاهی بیش از ۵۰ کیلوگرم را بلند یا معادل آن‌را تحمل می‌کند.	به‌طور مکرر بیش از ۵۰ کیلوگرم را بلند یا معادل آن‌را تحمل می‌کند.	-----	-----
			به‌طور مکرر ۱۲/۵ تا ۲۵ کیلوگرم را بلند یا معادل آن‌را تحمل می‌کند.	به‌طور مکرر بیش از ۲۵ و تا ۵۰ کیلوگرم را بلند یا معادل آن‌را تحمل می‌کند.	به‌طور منظم بیش از ۲۵ و تا ۵۰ کیلوگرم را بلند یا معادل آن‌را تحمل می‌کند.		
			به‌طور منظم ۱۲/۵ کیلوگرم را بلند یا معادل آن‌را تحمل می‌کند.	به‌طور منظم بیش از ۱۲/۵ و تا ۲۵ کیلوگرم را بلند یا معادل آن‌را تحمل می‌کند.	به‌طور دائم بیش از ۱۲/۵ و تا ۲۵ کیلوگرم را بلند یا معادل آن‌را تحمل می‌کند.		
۱۳	کار در محیط‌های پرخطر (مانند کارگاه‌های تراشکاری و ریخته‌گری)		باره‌وقت در محیط‌های پرخطر کار می‌کند.	نیمه‌وقت در محیط‌های پرخطر کار می‌کند.	تمام‌وقت در محیط‌های پرخطر کار می‌کند.	-----	-----
۱۴	کار در محیط‌های غیرمتعارف		نیمه‌وقت در محیط کم‌نور (تاریکی نسبی)	نیمه‌وقت در محیط با تاریکی مطلق	تمام‌وقت در محیط با تاریکی مطلق	-----	-----
			نیمه‌وقت در محیط با نور شدید	نیمه‌وقت در محیط با نور بسیار شدید	تمام‌وقت در محیط با نور شدید		
توضیح ضروری: منظور از محیط غیر متعارف در این بند قضایی است که از نظر نور در شرایط غیرعادی از جمله تاریک‌خانه‌های عکاسی و معادن زیرزمینی است.							
۱۵	کار با رایانه و مانند آن		کار با رایانه که بین ۲ تا ۳ ساعت در روز داده‌های آماری، محاسباتی و یا مطالعاتی وارد و یا گزارش می‌گیرد.	کار با رایانه که بین ۳ تا ۴ ساعت در روز داده‌های آماری، محاسباتی و یا مطالعاتی وارد و یا گزارش می‌گیرد.	کار با رایانه که بین ۴ تا ۵ ساعت در روز داده‌های آماری، محاسباتی و یا مطالعاتی وارد و یا گزارش می‌گیرد.	-----	-----
۱۶	رانندگی با وسایل نقلیه سبک		با میانگین ۶۰۰۰ کیلومتر در ماه	با میانگین ۱۰۰۰۰ کیلومتر در ماه	با میانگین ۱۵۰۰۰ کیلومتر در ماه	-----	-----
	رانندگی با وسایل نقلیه سنگین		با میانگین ۳۰۰۰ کیلومتر در ماه	با میانگین ۵۰۰۰ کیلومتر در ماه	با میانگین ۸۰۰۰ کیلومتر در ماه	-----	-----
۱۷	کار در ارتفاع		نیمه‌وقت در ارتفاع بدون حفظ بیش از ۵ متر	تمام‌وقت در ارتفاع بیش از ۵ متر و یا نیمه‌وقت در ارتفاع بیش از ۱۰ متر	تمام‌وقت در ارتفاع بیش از ۱۰ متر (حتی با وسایل ایمنی)	-----	-----
	کار در اعماق (زمین یا دریا)		نیمه‌وقت در عمق آب یا زمین بیش از ۵ متر	تمام‌وقت در عمق آب یا زمین بیش از ۵ متر	نیمه‌وقت در عمق بیش از ۱۰ متر (حتی با وسایل ایمنی)	-----	-----
۱۸	انفجار		انفجار ساده و کم‌خطر رخ می‌دهد.	انفجار مستمر و نسبتاً خطرناک رخ می‌دهد.	انفجار خطرناک به‌طور نیمه‌وقت رخ می‌دهد.	-----	-----
۱۹	کار با بیماران روحی و روانی		گاهی با بیماران روحی و روانی روبه‌رو است.	به‌طور نیمه‌وقت با بیماران روحی و روانی روبه‌رو است.	گاهی با بیماران روحی و روانی خطرناک روبه‌رو است.	-----	-----
توضیح ضروری: صرفاً اعضای که در کلینیک‌های روانی شغل نگهداری از بیماران را بر عهده دارند، در شمول درجه ۲ و ۳ این بند قرار می‌گیرند.							

تصویب شد (برجسته)

مرکز هماهنگی امنای هیئت‌های ممیزه

حسین سیمایی

وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

ردیف	عنوان	درجه	۱	۲	۳	۴	۵
۲۰	تنهایی غیر معمول	تنهایی مستمر	تنهایی مستمر با سکوت یا تنهایی غیر مستمر همراه با سرو صدا	تنهایی مستمر توأم با سرو صدای باراحت کننده	-----	-----	-----
۲۱	لرزش	لرزش خفیف آز ردهنده	نیمه وقت ورزش سبک شدید	تمام وقت توأم با لرزش	-----	-----	-----
۲۲	کار با حیوانات و جانوران گزنده و درنده	سرو کار دارد.	نیمه وقت سرو کار دارد.	تمام وقت سرو کار دارد.	-----	-----	-----
توضیح ضروری: صرفاً اعضای که در شغل آنها کار با حیوانات گزنده و درنده پیش بینی شده است (مانند کارشناسان برخی از آزمایشگاه های زیست شناسی) در شمول این بند قرار می گیرند.							
۲۳	کار در فضای باز مناطق بد آب و هوا	مکرراً در فضای باز کار می کند.	تمام وقت در فضای باز کار می کند.	-----	-----	-----	-----
	کار در فضای باز مناطق معتدل	تمام وقت در فضای باز کار می کند.	-----	-----	-----	-----	-----
۲۴	پیچیدگی وظایف	روزانه به طور میانگین سه ساعت به انجام کار پیچیده که باعث فرسایش نسبی فکر و جسم می شود، مشغول است.	روزانه به طور میانگین چهار ساعت به انجام کار پیچیده که باعث فرسایش نسبی فکر و جسم می شود، مشغول است.	روزانه به طور میانگین بیش از پنج ساعت به انجام کار پیچیده که باعث فرسایش نسبی فکر و جسم می شود، مشغول است.	-----	-----	-----
مصادیق پیچیدگی وظایف موضوع ردیف ۲۴ این جدول بر اساس نوع وظایف و مأموریت های مؤسسه به پیشنهاد مشترک واحد امور اداری و واحد برنامه، بودجه و تشکیلات و یا عناوین مشابه به تصویب هیئت اجرایی می رسد.							
۲۵	حساسیت و عواقب ناشی از کار	حساسیت کار و پیامدهای ناشی از آن در حدی است که گاهی روان فرد را تحت تأثیر قرار داده و در او ایجاد استرس می کند.	حساسیت کار و پیامدهای ناشی از آن در حدی است که غالباً روان فرد را تحت تأثیر قرار داد و در او ایجاد استرس می کند.	-----	-----	-----	-----

تصویب شد

مهر (برجسته)
مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای ممیزه
مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

پیوست شماره نه

دستورالعمل اجرایی تعیین فوق العاده بهره‌وری اعضای مؤسسه
موضوع بند «۲» ماده «۳۷» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی

مقدمه

در اجرای بند «۲» ماده «۳۷» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی و به منظور ایجاد انگیزه در اعضای مؤسسه و افزایش کارایی و همچنین همکاری بیشتر اعضا در انجام فعالیت‌های فراشغلی و کارهای گروهی، به شأغلینی که با انجام فعالیت‌های مؤثر، منسأ خدمات اثربخش در مؤسسه می‌شوند و با استفاده از توان بالقوه و مهارت‌های مکتسبه خود، فرایندهای شغلی را بهبود داده و زمینه‌های تسهیل در ارائه خدمات و حل مسائل و مشکلات واحد سازمانی و رفع خلاءهای خدمتی که به سبب خروج دائم یا موقت اعضا ایجاد می‌شود را فراهم می‌آورند، بر اساس ضوابط مندرج در این دستورالعمل اجرایی، فوق العاده بهره‌وری پرداخت می‌شود.

ماده ۱. شرایط بهره‌مندی عضو از فوق العاده بهره‌وری با تشخیص و تأیید مدیر مربوط:

۱-۱- کسب حداقل ۸۵ امتیاز از نتایج ارزیابی عملکرد سالانه.

۲-۱- عضو به‌طور تمام‌وقت در محل خدمت، اشتغال به کار داشته باشد.

۳-۱- با رعایت انصاف، گشاده‌رویی و اهتمام به سلسله مراتب سازمانی و انضباط اداری وظایف محول را با دقت، سرعت، صداقت و تبعیت از قوانین و مقررات عمومی و اختصاصی در واحد سازمانی خود به انجام رساند.

۴-۱- به حیطة مسئولیت و انجام وظایف غیر از شغل اصلی که محول می‌شود آشنایی داشته و آگاهی لازم در مورد نحوه انجام وظایف مربوط را کسب نموده باشد.

۵-۱- وظایف شغلی که علاوه بر وظایف اصلی محول می‌شود با رعایت ترتیب اولویت در کمترین زمان ممکن به انجام رساند.

۶-۱- هرگونه تعلل و تأخیر در انجام وظایف محول موجب قطع قطع فوق العاده بهره‌وری می‌شود.

ماده ۲. عوامل مؤثر در تعیین فوق العاده بهره‌وری عبارتند از:

۱-۲- مسئولیت‌پذیری، مشارکت و همکاری در کارهای گروهی. (خوب ۵ امتیاز، خیلی خوب ۸ امتیاز، عالی ۱۰ امتیاز)

۲-۲- تلاش در جهت ارتقای دانش و مهارت‌های شغلی. (خوب ۵ امتیاز، خیلی خوب ۸ امتیاز، عالی ۱۰ امتیاز)

۳-۲- استفاده بهینه از فناوری‌های نوین، مکانات، منابع و تسهیلات موجود. (خوب ۵ امتیاز، خیلی خوب ۸ امتیاز، عالی ۱۰ امتیاز)

۴-۲- ارائه پیشنهاد، طرح و ایده‌های نو که باعث صرفه‌جویی در وقت، هزینه و یا تسهیل در ارائه خدمات می‌شود. (خوب ۵ امتیاز، خیلی خوب ۸ امتیاز، عالی ۱۰ امتیاز)

۵-۲- بر عهده گرفتن انجام وظایف عضوی که به هر علتی در محل خدمت حضور ندارد. (خوب ۵ امتیاز، خیلی خوب ۸ امتیاز، عالی ۱۰ امتیاز)

۶-۲- کوشش در حفظ و استفاده بهینه از وسایل و تجهیزات در اختیار. (خوب ۵ امتیاز، خیلی خوب ۸ امتیاز، عالی ۱۰ امتیاز)

۷-۲- حضور موفقیت‌آمیز در دوره‌های آموزشی مصوب برای ارتقاء سطح مهارت و توانمندی. (خوب ۵ امتیاز، خیلی خوب ۸ امتیاز، عالی ۱۰ امتیاز)

۸-۲- تسهیل و تسریع در ایجاد تنوع مالی در راستای ایجاد درآمد اختصاصی برای مؤسسه. (خوب ۵ امتیاز، خیلی خوب ۸ امتیاز، عالی ۱۰ امتیاز)

تصویب شد
مهر (برجسته)
مرکز هیات‌های امنای و هیات‌های ممیزه
مرکز هیات‌های امنای و هیات‌های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

۹-۲- تلاش برای ارتقاء و تحکیم ارتباط مؤثر مؤسسه با جامعه و صنعت از طریق فعالیت های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و اجتماعی. (خوب ۵ امتیاز، خیلی خوب ۸ امتیاز، عالی ۱۰ امتیاز)

۱۰-۲- پیشگامی در مدیریت دانش و پژوهش، همراه با تقویت باورمندی و تعلق خاطر عضو به نظام علمی و دانشگاهی مؤسسه. (خوب ۵ امتیاز، خیلی خوب ۸ امتیاز، عالی ۱۰ امتیاز)

ماده ۳. به عضوی که امتیاز لازم از مجموع عوامل ذیل ماده «۲» را کسب نماید، فوق العاده بهره وری مطابق فرمول زیر پرداخت می شود:

$$\text{فوق العاده بهره وری} = \text{درصد بهره وری} \times \text{ضریب واحد سازمانی} \times \text{حقوق رتبه و پایه}$$

درصد بهره وری به ازای هر امتیاز معادل نیم درصد می باشد.

ضریب واحد سازمانی عدد ۱/۵ یا ۲ می باشد که بر اساس میزان اثرگذاری خدمات واحد سازمانی در تحقق اهداف مؤسسه، گستره وظایف و مسئولیت ها، حساسیت و اهمیت کارها و میزان تخصصی بودن وظایف واحد سازمانی با ارائه گزارش توجیهی و مستدل از سوی واحد سازمانی در مقایسه با سایر واحدها توسط هیئت جرائی تعیین می شود.

ماده ۴. حداکثر درصد بهره وری قابل محاسبه ۵۰ امتیاز و حداکثر میزان فوق العاده بهره وری قابل پرداخت معادل ۱۰۰ درصد حقوق رتبه و پایه در هر ماه می باشد، این فوق العاده غیرمستمر است و مشمول کسور بازنشستگی نمی باشد.

ماده ۵. این دستورالعمل اجرایی در «۵» ماده، به استناد مصوبه دستور اول جلسه فوق العاده هیئت امنای مورخه ۱۴۰۴/۰۷/۱۴ مؤسسه که به تأیید وزیر رسیده است، از تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ قابل اجرا است.

تصویب شد (برجسته)
مرکز خدمات های امنای و مراکز خدمات های امنای و هیئت های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

پیوست شماره ده

دستورالعمل اجرایی فوق العاده فنی اعضای مؤسسه

موضوع بند «۴» ماده «۳۷» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی

مقدمه

در اجرای بند «۴» ماده «۳۷» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی، دستورالعمل اجرایی فوق العاده فنی اعضای مؤسسه با رعایت ضوابط و مقررات مربوط به شرح ذیل است:

ماده ۱. مشاغل مشمول این دستورالعمل اجرایی عبارتند از:

الف) مشاغل مالی (مدیر مالی، حسابدار، کارشناس امور مالی و کاردان امور مالی) در رسته اداری و مالی موضوع بند «۳» ماده «۱۵» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی.

ب) مشاغل رسته فنی مهندسی موضوع بند «۵» ماده «۱۵» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی.

ج) مشاغل رسته فناوری اطلاعات موضوع بند «۶» ماده «۱۵» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی.

د) سایر مشاغل فنی که در رسته بهداشت، درمان، کشاورزی و محیط زیست، فعالیت آزمایشگاهی، کارگاهی یا میدانی انجام می دهند به تشخیص و تصویب هیئت اجرایی.

ماده ۲. دامنه شمول: اعضای دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی مرتبط و اعضای دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی غیر مرتبط که با تجارب شغلی مربوط و یا دارا بودن گواهینامه مهارت فنی و حرفه ای مرتبط با شغل از مراجع ذی صلاح، تصدی یکی از مشاغل ذیل ماده «۱» این دستورالعمل اجرایی را عهده دار می باشند:

ماده ۳. میزان فوق العاده فنی اعضای واجد شرایط معادل ۴۰ درصد حقوق رتبه و پایه آنان تعیین می شود.

تبصره. برقراری فوق العاده فنی برای اعضای شاغل واجد شرایط منوط به اشتغال تمام وقت در پست سازمانی است.

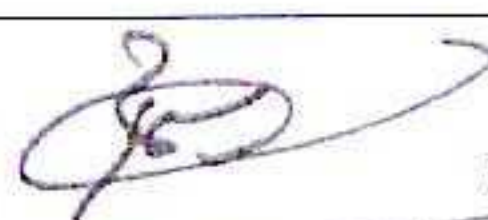
ماده ۴. مؤسسه می تواند به منظور حفظ و نگهداری اعضای متخصص و مجرب مشمول ماده «۲» این دستورالعمل اجرایی و ایجاد انگیزه در آنان برای استفاده اثربخش از خدمات آنها، حسب پیشنهاد مدیر واحد سازمانی عضو و تصویب هیئت اجرایی، میزان فوق العاده فنی اعضای موضوع ماده «۳» این دستورالعمل اجرایی را متناسب با امتیاز مکتسبه عضو از عوامل مندرج در جدول ذیل، با اعمال ضریب عنوان پست سازمانی، به ازای هر امتیاز معادل یک درصد و تا سقف ۸۰ درصد حقوق رتبه و پایه آنان افزایش دهد.

تبصره ۱. ضریب پست سازمانی تا کارشناس «۰/۶» کارشناس مسئول، «۰/۷»، رئیس اداره، «۰/۸»، معاون مدیر «۰/۹» و مدیر «۱» محاسبه می شود.

ردیف	عوامل	سقف امتیاز	امتیاز مکتسبه
۱	دارندگان گواهی مهارت فنی و حرفه ای مرتبط با شغل از مراجع ذی صلاح	۴	
	مدرک تحصیلی مرتبط متناسب با معدل کاردانی «۳»، کارشناسی «۴»، کارشناسی ارشد «۵»، دکتری «۶» امتیاز	۶	
۲	تجربه مربوط، به ازای هر سال، نیم امتیاز	۱۰	
۳	میران تسلط و مهارت	۵	
۴	کمیت و کیفیت خدمات	۵	
۵	نظم و انضباط کاری	۵	
۶	جذبیت و تقاضای بیرونی شغل	۵	

تصویب شد
مهر (برجسته)

مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای ممیزه



حسین سیمایی

وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

تبصره ۲. امتیاز میزان تسلط و مهارت بر مبنای کیفیت ارائه انجام خدمات و رفع ایرادات اساسی بدون استفاده از عوامل بیرونی، کمیت و کیفیت کار بر اساس حجم کار در مقایسه با استاندارد و میزان اثربخشی، نظم و انضباط بر اساس ردیف مربوط در نتایج ارزیابی عملکرد و جذابیت و تقاضای بیرونی شغل بر اساس شرایط بازار کار تعیین می شود.

تبصره ۳. فوق العاده فنی نهایی مطابق فرمول زیر محاسبه می شود:

$$[(\text{ضریب پست سازمانی} \times \text{امتیاز مکتسبه}) + (\text{درصد فوق العاده فنی موضوع ماده ۳ این پیوست}) \times \text{حقوق رتبه و پایه}] = \text{فوق العاده فنی نهایی}$$

تبصره ۴. کسب کمتر از ۵۰ درصد مجموع امتیاز از عوامل فوق، مشمول افزایش فوق العاده فنی موضوع این ماده نمی شود.

تبصره ۵. اعضای که با داشتن مدرک دیپلم و یا زیر دیپلم از قبل در مشاغل موضوع ماده ۱ این دستورالعمل اشتغال دارند متناسب با سابقه خدمت (دیپلم ۹۰ درصد فوق العاده فنی قابل پرداخت به عضو دارای مدرک کاردانی با سنوات خدمتی مشابه و زیر دیپلم ۸۰ درصد فوق العاده فنی قابل پرداخت به عضو دارای مدرک کاردانی با سنوات خدمتی مشابه) برخورداری می شوند.

ماده ۵. فوق العاده موضوع این دستورالعمل اجرایی با درج در حکم کارگزینی/قرارداد عضو، برقرار و غیر مستمر محسوب می شود.

ماده ۶. این دستورالعمل اجرایی در «۶» ماده و «۶» تبصره، به استناد مصوبه دستور اول جلسه فوق العاده هیئت امنای مورخه ۱۴۰۴/۰۷/۱۴ مؤسسه که به تأیید وزیر رسیده است، از تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ قابل اجرا است.

مهر (برجسته)
مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه

تصویب شد

معاونت های امنای و نمایندگان هیئت های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

پیوست شماره یازده

دستورالعمل اجرایی فوق العاده کشیک (نگهبان) و نوبت کاری اعضای مؤسسه

موضوع بند «۵» ماده «۳۷» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی

مقدمه

در اجرای بند «۵» ماده «۳۷» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی، دستورالعمل اجرایی فوق العاده کشیک (نگهبان) و نوبت کاری اعضای مؤسسه با رعایت ضوابط و مقررات مربوط به شرح ذیل است:

ماده ۱. فوق العاده نوبت کاری به متصدیان مشاغل پرداخت می شود که با توجه به ماهیت و نوع شغل و الزام مؤسسه در نوبت های غیرمتعارف ساعات اداری به صورت تمام وقت و مستمر به شرح ذیل مزرم به انجام وظیفه هستند.
نوبت های غیر متعارف عبارتند از:

الف) یک نوبتی دائم (شب تا صبح)؛

ب) دو نوبتی چرخشی منظم (صبح تا عصر - شب تا صبح)؛

پ) سه نوبتی چرخشی منظم (صبح تا عصر - عصر تا شب - شب تا صبح)؛

ت) دو نوبتی منظم (عصر تا شب - شب تا صبح)؛

ث) دو نوبتی منظم (شب تا صبح - صبح تا عصر)؛

ج) یک نوبتی دائم (عصر تا شب)؛

چ) نگهبانی با کشیک ۲۴ ساعته و استراحت ۴۸ ساعت به طور چرخشی و بدون تعطیلی در تمام ایام سال.

ماده ۲. فوق العاده نوبت کاری برای موارد مذکور در ماده (۱) این دستورالعمل اجرایی به شرح زیر به صورت ماهانه پرداخت خواهد شد:
الف) یک نوبتی دائم (شب تا صبح) معادل ریالی سی درصد (۳۰٪) حقوق رتبه و پایه؛

ب) دو نوبتی چرخشی منظم (صبح تا عصر - شب تا صبح) معادل ریالی بیست و هشت درصد (۲۸٪) حقوق رتبه و پایه؛

پ) سه نوبتی چرخشی منظم (صبح تا عصر - عصر تا شب - شب تا صبح) معادل ریالی بیست و شش درصد (۲۶٪) حقوق رتبه و پایه؛

ت) دو نوبتی منظم (عصر تا شب - شب تا صبح) معادل ریالی بیست و چهار درصد (۲۴٪) حقوق رتبه و پایه؛

ث) دو نوبتی منظم (شب تا صبح - صبح تا عصر) معادل ریالی بیست و چهار درصد (۲۴٪) حقوق رتبه و پایه؛

ج) یک نوبتی دائم (عصر تا شب) معادل ریالی بیست درصد (۲۰٪) حقوق رتبه و پایه؛

چ) نگهبانی با کشیک ۲۴ ساعته و استراحت ۴۸ ساعت به صورت چرخشی و بدون تعطیلی در تمام ایام سال معادل ریالی بیست و پنج درصد (۲۵٪) حقوق رتبه و پایه؛

ماده ۳. فوق العاده نوبت کاری، بر مبنای نوع نوبت کاری و یا کشیک، مطابق با درصد پیش بینی شده در ماده «۲» این دستورالعمل اجرایی تعیین و در حکم کارگزینی یا قرارداد درج و به صورت ماهانه پرداخت می شود.

ماده ۴. واحد امور اداری و یا عناوین مشابه موظف است بر اساس نوبت کاری و یا کشیک تعیین شده حسب مورد، برنامه ورود و خروج برای عضو در سامانه حضور و غیاب تعریف نموده و ضمن ابلاغ به وی وضعیت حضور و غیاب او را کنترل و اقدام لازم صورت پذیرد.

ماده ۵. فوق العاده کشیک و نوبت کاری غیر مستمر بوده و مشمول کسور بازنشستگی نمی باشد و در هرماه متناسب با میزان حضور موظف در نوبت کاری و یا شیفت تعیین شده قابل پرداخت می باشد.

تصویب شد (برجسته)
مرکز هیات های امنای و هیات های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

ماده ۶. پرداخت این فوق العاده منع از پرداخت اضافه کاری نیست و چنانچه بنا به ضرورت، میزان حضور عضو در طول یک ماه بیش از میزان موظف باشد، به مازاد آن اضافه کاری با رعایت مقررات مربوط قابل پرداخت است.

ماده ۷. این دستورالعمل اجرایی در «۷» ماده، به استناد مصوبه دستور اول جلسه فوق العاده هیئت امنای مورخه ۱۴۰۴/۰۷/۱۴ مؤسسه که به تأیید وزیر رسیده است، از تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ قابل اجرا است.

پیوست شماره دوازده

دستورالعمل اجرایی استفاده عضو (زن) از خدمت نیمه‌وقت یا سه‌چهارم وقت

موضوع ماده «۳۹» آیین‌نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی

مقدمه

در اجرای ماده «۳۹» آیین‌نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی دستورالعمل اجرایی استفاده عضو (زن) از خدمت «نیمه‌وقت» و یا «سه‌چهارم وقت» با رعایت ضوابط و مقررات مربوط به شرح ذیل است:

ماده ۱. عضو (زن) می‌تواند با موافقت واحد سازمانی مربوط و تأیید هیئت اجرایی مؤسسه حداکثر به مدت ۵ سال از خدمت «نیمه‌وقت» یا «سه‌چهارم وقت» در طول خدمت استفاده کند. نحوه و ترتیب انجام این نوع خدمت بر اساس ساعات کار مؤسسه توسط هیئت اجرایی تعیین می‌شود و در هیچ مورد کمتر از «نصف» یا «سه‌چهارم» ساعات کار مقرر روزانه مؤسسه نخواهد بود.

تبصره ۱. عضو (زن) پیمانی و قراردادی با رعایت ضوابط مقرر در این ماده صرفاً در مدت اعتبار قرارداد مجاز به استفاده از این نوع خدمت است. موافقت با درخواست استفاده عضو (زن) قراردادی از این نوع خدمت منوط به تعهد پرداخت حق بیمه خود و سهم مؤسسه می‌باشد.

تبصره ۲. برای عضو (زن) که دارای فرزند معلول به تشخیص مراجع قانونی ذی‌صلاح (سازمان بهزیستی کل کشور) است رعایت سقف حداکثر ۵ سال موضوع این ماده الزامی نیست.

تبصره ۳. سنوات خدمت عضو (زن) به شرط پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه به نسبت تمام حقوق و مزایای مشمول حق بیمه و کسور بازنشستگی از لحاظ حقوق بازنشستگی در حکم خدمت تمام‌وقت محسوب می‌شود.

ماده ۲. عضو (زن) در مدت استفاده از خدمت «نیمه‌وقت» یا «سه‌چهارم وقت» به ترتیب صرفاً از «۵۰» و «۷۵» درصد حقوق و مزایای مشمول کسور بازنشستگی عضو تمام‌وقت، موضوع مواد «۱۷»، «۱۸» و «۱۹» آیین‌نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی برخوردار و فوق‌العاده‌های «محرومیت از تسهیلات زندگی» و «بدی آب‌وهوا» به‌طور کامل به وی پرداخت می‌شود.

تبصره ۱. میزان حقوق و مزایای مستمر عضو (زن) در مدت استفاده از خدمت «نیمه‌وقت» یا «سه‌چهارم وقت» در شمول حداقل حقوق و مزایای مستمر اعضا که هر سال بر اساس میزان ابلاغ شده است از سوی هیئت وزیران در همان سال تعیین می‌شود، قرار نمی‌گیرد.

تبصره ۲. مؤسسه مکلف است به عضو (زن) در مدت استفاده از خدمت «نیمه‌وقت» یا «سه‌چهارم وقت» مشروط به آن که مجموع خدمت «نیمه‌وقت» یا «سه‌چهارم وقت» آنان در طول ۱ سال حداقل معادل ۶ ماه خدمت تمام‌وقت باشد، در پایان هر سال بر اساس مبلغ اعلام‌شده از سوی هیئت وزیران «عیدی» پرداخت کند.

ماده ۳. میزان مرخصی استحقاقی عضو (زن) نیمه‌وقت و سه‌چهارم وقت طبق مقررات اعضای تمام‌وقت است.

تبصره. استفاده از مرخصی استعلاجی و مرخصی زایمان عضو (زن) نیمه‌وقت و سه‌چهارم وقت مانند عضو تمام‌وقت است و در آن مدت از لحاظ حقوق و مزایا تابع مقررات مربوط به خدمت نیمه‌وقت و سه‌چهارم وقت خواهند بود.

ماده ۴. عضو (زن) مشمول این دستورالعمل اجرایی مانند اعضای تمام‌وقت به هیچ‌وجه و تحت هیچ‌عنوان حق اشتغال در مؤسسات و دستگاه‌های اجرایی دولتی و غیردولتی را ندارد. در صورت رعایت نکردن این ماده و اشتغال، موضوع به هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری ارجاع و برابر رأی این هیئت‌ها اقدام می‌شود.



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
آیین‌نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی
۱۴۰۴/۰۷/۰۱

دبیرخانه هیئت امنای دانشگاه دامغان

ماده ۵. این دستورالعمل اجرایی در «۵» ماده و «۶» تبصره، به استناد مصوبه دستور اول جلسه فوق‌العاده هیئت امنای مورخه ۱۴۰۴/۰۷/۱۴ مؤسسه که به تأیید وزیر رسیده است، از تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ قابل اجرا است.

تصویب شده (برجسته)
مرکز هیاتهای امنای مراکز هیئت‌های امنای (هیئت‌های ممیزه)

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت‌های امنا و هیئت‌های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می‌باشد.

پیوست شماره سیزده

دستور العمل اجرایی قانون حمایت قضایی از اعضای مؤسسه
موضوع «ماده ۴۳» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی

مقدمه

در اجرای «ماده ۴۳» آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی دستورالعمل اجرایی قانون حمایت قضایی از اعضای مؤسسه با رعایت ضوابط و مقررات مربوط به شرح ذیل است:

ماده ۱. منظور از «مراجع رسیدگی کننده» در این دستورالعمل اجرایی کلیه مراجع صالح قضایی و انتظامی قانونی است.
ماده ۲. کلیه اعضای مؤسسه، اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی، در رابطه با دعاوی و شکایات مطروحه در مراجع رسیدگی کننده که به تشخیص رئیس مؤسسه از انجام وظیفه در قالب شرح وظایف اداری آنان ناشی می شود یا به نحوی با وظایف عضو مرتبط است در شمول حمایت قضایی و حقوقی موضوع این دستورالعمل اجرایی قرار دارند و کلیه هزینه های مربوط توسط مؤسسه پرداخت می شود.

تبصره. مسئولین و مدیران ادوار، اعضای بازنشسته، از کارافتاده و متوفی در ارتباط با دعاوی و شکایات یدشده در زمان اشتغال، مشمول حمایت قضایی و حقوقی می شوند و در مورد اعضای متوفی، تقاضای همسر یا یکی از وراثت درجه اول مندرج در ماده ۱۰۳۲ قانون مدنی برای حمایت قضایی و حقوقی کافی است.

ماده ۳. متقاضی حمایت قضایی و حقوقی درخواست کتبی خود را با ذکر دلایل و توضیحات مورد نیاز برای حمایت قضایی و حقوقی به رئیس مؤسسه یا مقام مجاز از طرف وی تسلیم می کند.

ماده ۴. رئیس مؤسسه یا مقام مجاز از طرف وی موظف است در صورت انجام تشریفات مقرر در ماده «۳» این دستورالعمل اجرایی، کارشناس یا کارشناسان حقوقی واجد شرایط را برای انجام حمایت قضایی و حقوقی به طور کتبی با ذکر موضوع به همراه مدارک و اسناد مورد نیاز به مراجع رسیدگی کننده ذی صلاح معرفی و رونوشت آن را به عضو متقاضی ارائه کند.

ماده ۵. خدمات کارشناسان حقوقی موضوع این دستورالعمل شامل موارد ذیل است:

الف) انجام مشاوره و ارشاد قضایی؛

ب) شرکت در جلسات دادرسی؛

ج) تنظیم شکایت، دادخواست، لوائح و دفاعیه های لازم؛

د) مراجعه به مؤسسه های دولتی و غیردولتی ذی ربط برای حسن اجرای وظایف محول؛

ه) سایر خدماتی که در مراحل دادرسی و کلای دادگستری در مقام وکالت مجاز به انجام آن است.

ماده ۶. کارشناس یا کارشناسان حقوقی موضوع «ماده ۴» این دستورالعمل اجرایی با موافقت متقاضی انتخاب می شوند و موظفند در تمام مراحل رسیدگی و دادرسی فعالانه شرکت کنند و در صورتی که برای نبود امکان اقامه دعوا و شکایت و شرکت در جلسات رسیدگی و دادرسی عذر موجه داشته باشند، مراتب را با رعایت فرصت زمانی ممکن قبلاً به صورت کتبی به مقام معرفی کننده اطلاع دهند تا امکان معرفی کارشناس یا کارشناسان حقوقی دیگر به مرجع رسیدگی کننده ذی ربط فراهم شود.

ماده ۷. کارشناس حقوقی نمی تواند برای انجام حمایت قضایی و حقوقی موضوع این دستورالعمل اجرایی از عضو متقاضی وجه یا مال یا سندی به عنوان حق الزحمه یا سایر عناوین مشابه به نفع خود یا دیگری اخذ کند. در غیر این صورت، با متخلف برابر قوانین و مقررات مربوط رفتار می شود.

ماده ۸. کارشناسان و مدیران حقوقی واجد شرایط تبصره «۶» ماده «۱۹» این آیین نامه که اقدامات آنها منتج به صدور رأی قطعی نزد مراجع قضایی و شبه قضایی به نفع دولت شده یا موجب حفظ منافع و اموال عمومی و دولتی شده و منجر به جلب منفعت و

تصویب شد مهر (برجسته)
مرکز حمایت های امنای و هیئت های امنای و هیئت های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

جلوگیری از هدررفت منافع مؤسسه و همچنین مانع لغو مصوبات دولت در مراجع مربوط می شوند. به تشخیص رئیس مؤسسه مربوط و متناسب با فعالیت هر یک از کارشناسان حقوقی در خصوص هر پرونده مبلغی معادل ۵۰ درصد تا ۱۰۰ درصد حقوق و مزایای مستمر ماهانه به عنوان حمایت قضایی برخوردار می شوند. سقف قابل پرداخت فوق العاده مذکور به هر کارشناس و مدیر حقوقی در هر سال حداکثر تا سه ماه حقوق و مزایای مستمر ماهانه وی می باشد.

تبصره ۵. مشمولان این ماده امکان برخورداری همزمان از امتیازات موضوع ماده «۹» این دستورالعمل اجرایی را نخواهند داشت.

ماده ۹. در هر سال حداکثر ۲۵ درصد از کارشناسان حقوقی که در انجام وظایف محول اقدامات مهم و ارزنده ای نظیر تدوین پیش نویس لوایح و مقررات، پژوهش های کاربردی، تنقیح قوانین و مقررات، مدیریت پرونده های دعاوی داخلی و خارجی، تفسیر و ارائه نظریه های حقوقی، مستندسازی املاک دولتی و عمومی، حل اختلافات دستگاه های اجرایی، تنظیم قراردادهای و پیگیری اجرای اصول قانون اساسی و آموزش های حقوقی و شهروندی را به انجام می رسانند، متناسب با نوع فعالیت و ارزش آن، معادل ۵۰ درصد تا ۱۰۰ درصد حقوق و مزایای مستمر ماهانه یا مبلغ ماهانه قرارداد منعقد شده با تشخیص رئیس مؤسسه مربوط یا مقام مجاز مورد تشویق قرار می گیرند. این تشویق می تواند برای افراد مشمول حداکثر ۴ بار در سال باشد.

تبصره ۶. پرداختی های موضوع مواد «۸» و «۹» این دستورالعمل اجرایی، مشمول سقف خالص پرداختی متوسط ماهانه مصرح در قوانین بودجه سنواتی نمی باشد.

ماده ۱۰. در موارد زیر ارائه خدمات موضوع این دستورالعمل اجرایی از سوی کارشناس حقوقی خاتمه می یابد.

الف) انصراف کتبی عضو متقاضی حمایت قضایی و حقوقی به مؤسسه؛

ب) قطع رابطه خدمتی کارشناس حقوقی مربوط با مؤسسه، از قبیل استعفا، اخراج، بازخرید، بازنشستگی، از کارافتادگی، انتقال و یا فوت.

ماده ۱۱. کلیه پرونده های قضایی جاری (کیفری، حقوقی و اداری) اعضای مؤسسه در شمول این دستورالعمل اجرایی قرار دارند.

ماده ۱۲. این دستورالعمل اجرایی در «۱۲» ماده و «۳» تبصره، به استناد مصوبه دستور اول جلسه فوق العاده هیئت امنای مورخه ۱۴۰۴/۰۷/۱۴ مؤسسه که به تأیید وزیر رسیده است، از تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ قابل اجرا است.

پیوست شماره چهارده
دستورالعمل اجرایی ارزیابی عملکرد اعضای مؤسسه
موضوع ماده «۴۸» آیین‌نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی

مقدمه

در اجرای ماده «۴۸» آیین‌نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی، عملکرد سالانه اعضای غیر هیئت علمی با هدف کسب اطلاعات ضروری در خصوص کمیت و کیفیت کار اعضا و شناسایی نقاط قوت و ضعف آنان و نیز برنامه‌ریزی برای ارتقاء سطح توانمندی و بهبود عملکرد، افزایش کارایی و اثربخشی و استفاده از نتایج ارزیابی عملکرد در تصمیمات مختلف اداری، بر اساس ضوابط و مقررات این دستورالعمل، به صورت همه‌جانبه ارزیابی می‌شود.

ماده ۱. مؤسسه موظف است به منظور دستیابی به اطلاعات موثق، عینی و قابل اتکا برای قضاوت، نظام ارزیابی عملکرد اعضای خود را مکانیزه (سامانه مکانیزه نظام ارزیابی عملکرد) نموده و ضمن رصد مستمر رفتار و عملکرد آنان در طول دوره ارزیابی، هرگونه مشاهدات از نحوه رفتار و عملکرد اعضا اعم از مثبت یا منفی را وارد سامانه مربوط نموده و در پایان هر دوره بر مبنای اطلاعات و مستندات، عملکرد اعضا را در قالب فرم‌های این پیوست، ارزیابی و نتایج حاصل را به تصویب هیئت اجرایی برساند.

تبصره ۱. تا زمانی که سامانه مکانیزه نظام ارزیابی عملکرد اعضا در مؤسسه استقرار نیافته است، ارزیابی عملکرد عضو بر اساس مدارک و مستندات مربوط (در قالب فرم‌های این پیوست) در پایان دوره انجام می‌شود.

تبصره ۲. استقرار سیستم مکانیزه ارزیابی عملکرد اعضا، حد اکثر ظرف مدت یک سال در مؤسسه الزامی می‌باشد.

ماده ۳. محورها و شاخص‌های ارزیابی به شرح زیر است:

الف) محور عمومی: دربرگیرنده شاخص‌هایی است که جنبه‌های عمومی و توانمندی‌های عضو را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. این شاخص‌ها در تمامی واحدهای مؤسسه مشترک بوده و مشتمل بر دو شایستگی: «شایستگی‌های مذهبی، ملی، فردی، اخلاقی و رفتاری» و «شایستگی‌های عملکردی» می‌باشد.

ب) محور اختصاصی: دربرگیرنده شاخص‌های مشترک شغل و خاص شغل است که به‌عنوان رکن اصلی سنجش عملکرد عضو در مأموریت‌ها، برنامه‌ها و شرح وظایف وی محسوب می‌شوند. شاخص‌های مشترک شغل برای متصدیان پست‌های مدیریتی و غیرمدیریتی حسب مورد مشترک بوده و به‌طور مجزا در فرم ارزیابی احصا شده است، شاخص‌های خاص شغل بر اساس شرح وظایف و مسئولیت‌های پست سازمانی در ابتدای هر سال به‌طور مجزا توسط مدیر یا مسئول مستقیم، تأییدکننده نهایی (مقام مافوق مدیر یا مسئول مستقیم واحد سازمانی محل اشتغال عضو) و با هماهنگی ارزیابی‌شونده، تعیین و پس از درج در فرم ارزیابی عملکرد، ملاک سنجش و ارزیابی قرار می‌گیرد.

تصویب شد مهر (برجسته)
مرکز هدایت‌های امنای و هیئت‌های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

ماده ۳. سقف امتیاز محورها با نسبت ۴۰ امتیاز اختصاصی و ۶۰ امتیاز عمومی، مجموعاً ۱۰۰ امتیاز به شرح جدول ذیل است.

محور	شاخص	عوامل ارزیابی	سقف امتیاز هر معیار	سقف امتیاز
محورهای عمومی	نایستگی های مذهبی، ملی، فردی، اخلاقی و رفتاری	تعظیم شعائر مذهبی و ملی	۳ امتیاز	۳۰ امتیاز
		ویژگی های اخلاقی	۳ امتیاز	
		ویژگی های رفتاری	۱۲ امتیاز	
		ویژگی های فردی	۱۲ امتیاز	
	نایستگی های عمل کردی	مسئولیت پذیری	۳ امتیاز	۳۰ امتیاز
		اجرای صحیح قوانین و مقررات	۹ امتیاز	
		توسعه فردی	۹ امتیاز	
		بکارگیری فناوری های نوین در انجام وظایف محول	۳ امتیاز	
		توانایی شناسایی مسئله، ارائه راهکار و حل مسئله	۳ امتیاز	
		استفاده صحیح و بهینه از منابع (فیزیکی، مالی، انسانی، زیرساختی و فناوری های نوین)	۳ امتیاز	
سقف امتیاز محور عمومی			۶۰ امتیاز	
محورهای اختصاصی	مشترک شغل در مشاغل غیر مدیریتی	دانش و تجربه شغلی	۳ امتیاز	۱۵ امتیاز
		نگرش سیستمی	۳ امتیاز	
		تسلط بر قوانین و مقررات	۳ امتیاز	
		چابک سازی و روان سازی فرایندها	۳ امتیاز	
		مستندسازی دانش و تعارب شغلی	۳ امتیاز	
	مشترک شغل در مشاغل مدیریتی	راهبری و هدایت	۳ امتیاز	۱۵ امتیاز
		برنامه ریزی و آینده نگری سازمانی	۳ امتیاز	
		ساماندهی	۳ امتیاز	
		نظارت و کنترل	۳ امتیاز	
		حضور در جلسات	۳ امتیاز	
	خاص شغل	تعیین عوامل خاص شغل بر اساس شرح وظایف محول توسط مدیر بلافضل و مقام مافوق	۲۵ امتیاز	
سقف امتیاز محور اختصاصی			۴۰ امتیاز	

تصویب شد
مهر (برجسته)
مرکز هیاتهای امنای و هیاتهای مشوره
مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه



حسین سیمینی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

 دانشگاه گیلان	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی ۱۴۰۴/۰۷/۰۱	دیرخانه هیئت امنای دانشگاه دامغان
--	---	--

ماده ۴. نتایج ارزیابی عملکرد عضو پس از تصویب هیئت اجرایی مؤسسه، در تصمیم گیری موارد زیر به کار گرفته می شود:

اعطای پایه استحقاقی سالانه اعضا؛

- اعطای پایه تشویقی به اعضا؛

- ارتقای رتبه اعضا؛

- تبدیل وضعیت استخدامی؛

- طراحی و اجرای دوره های آموزشی مورد نیاز؛

- انتصاب اعضا به پست های سازمانی مدیریتی و برکناری آنان؛

- برقراری فوق العاده بهره وری اعضا؛

- پرداخت پاداش؛

- کسر فوق العاده هیئت امنای عضو به ترتیب مقرر در ماده ۴۷ آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی، قطع رابطه استخدامی عضو بیمانی و خدمتی عضو قراردادی و آماده به خدمت عضو رسمی قطعی با حصول شرایط پیش بینی شده در این ماده.

ماده ۵. دوره ارزیابی عملکرد اعضا از ابتدای هر سال لغایت پایان همان سال می باشد.

ماده ۶. فرایند ارزیابی عملکرد اعضا:

الف. واحد امور اداری یا عناوین مشابه موظف است در بهمن ماه هر سال فرم ارزیابی عملکرد که متضمن محورها، شاخص ها، و عوامل ارزیابی عملکرد می باشد در اختیار مدیران واحدهای سازمانی مؤسسه قرار داده تا بر اساس اطلاعات استخراج شده از سامانه ارزیابی عملکرد یا مدارک و مستندات مربوط و نظرخواهی از همکاران وی و نیز واحدهای مرتبط با حوزه کاری (مرجع واحد مرتبط با شاخص، حسب مأموریت مؤسسه و فعالیت عضو، توسط تأییدکننده نهایی) مقدم مافوق مدیر یا مسئول مستقیم واحد سازمانی محل اشتغال عضو مشخص می شود. امتیاز هر یک از عوامل مندرج در فرم را تعیین و پس از رؤیت و امضای ارزیابی شونده و تأیید مقام مافوق مدیر یا مسئول مستقیم واحد سازمانی محل اشتغال عضو (تأییدکننده نهایی) مجدداً به واحد امور اداری یا عناوین مشابه اعاده تا در فرایند تصویب هیئت اجرایی مؤسسه قرار گیرد.

ب. عضوی که علاوه بر وظایف پست سازمانی، فعالیت های دیگری به طور موقت به او محول می شود، می بایست فعالیت های مزبور در شاخص خاص شغل (از محورها اختصاصی) درج شود.

ج. واحد امور اداری یا عناوین مشابه موظف است ضمن نظارت بر فرایند ارزیابی عملکرد اعضای مؤسسه، نتایج ارزیابی انجام شده توسط واحدهای سازمانی را پس از کنترل و احراز صحت فرایند، در دستور کار هیئت اجرایی قرار دهد.

د. اعتراض به نمرات ارزیابی عملکرد از سوی ارزیابی شونده، تا قبل از تصویب در هیئت اجرایی جهت بررسی توسط مدیر یا مسئول مستقیم، صرفاً برای یک بار امکان پذیر می باشد.

هـ. عضو در صورت درخواست تجدید نظر به نتیجه ارزیابی عملکرد، پس از تصویب در هیئت اجرایی، می تواند درخواست کتبی خود را ظرف مدت ۱۵ روز از تاریخ تصویب، با ذکر دلایل به واحد امور اداری یا عناوین مشابه ارائه و رسید دریافت نماید.

و. درخواست تجدید نظر در هیئت رئیسه مؤسسه و در مؤسساتی که فاقد هیئت رئیسه می باشند در کارگروهی متشکل از رئیس و معاونین مؤسسه بررسی، ضمن ابلاغ نتیجه به ارزیابی شونده، تصمیم اتخاذ شده قطعی و لازم الاجرا خواهد بود.

ماده ۷. خدمت قابل قبول بر اساس این دستورالعمل به خدمتی اطلاق می شود که عضو از مجموع عوامل و معیارهای تعیین شده در قالب فرم ارزیابی عملکرد حداقل « ۷۰ امتیاز » کسب نماید.

ماده ۸. مفاد این دستورالعمل اجرایی هر پنج سال یک بار با توجه به اهداف و برنامه های تعیین شده مؤسسه با پیشنهاد هیئت اجرایی و تصویب هیئت امنای مؤسسه قابل بازنگری است.

تصویب شده (برجسته) مرکز گسترش و توسعه هیئت های امنای و هیئت های ممیزه	حسین سیمایی وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا
---	--

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

 دانشگاه دامغان	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری آیین‌نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی ۱۴۰۴/۰۷/۰۱	دبیرخانه هیئت امنای دانشگاه دامغان
---	---	---

ماده ۹. این دستورالعمل اجرایی در «۹» ماده و ۲ تبصره به استناد مصوبه دستور اول جلسه فوق‌العاده هیئت امنای مورخه ۱۴۰۴/۰۷/۱۴ مؤسسه که به تأیید وزیر رسیده است، از تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ قابل اجرا است.

تصویب شد (برجسته) مرکز هیئت‌های امنای و هیئت‌های ممیزه مرکز هیئت‌های امنای و هیئت‌های ممیزه	حسین سیمایی وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای 
--	--

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت‌های امنای و هیئت‌های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می‌باشد.

فرم ارزیابی عملکرد
عضو شاغل در پست مدیریتی

نام مؤسسه:						دوره ارزیابی: از تاریخ..... تا تاریخ.....	
مشخصات ارزیابی شونده		ارزیابی کنندگان		مشخصات همکاران نظردهنده			
نام و نام خانوادگی	نام و نام خانوادگی	ارزیابی کننده	نام و نام خانوادگی	سمت			
واحد سازمانی		همکاران واحد تحت نظارت					
عنوان پست سازمانی		عنوان واحد/ واحدهای مرتبط با شاخص					
		تأییدکننده نهایی					
معمورها	شاخص	عوامل ارزیابی	نشانه های مصداقی				
معمور عمومی (۶۰ امتیاز)	شایستگی های مذهبی، ملی، فردی، اخلاقی و رفتاری (۳۰ امتیاز)	رعایت شعائر مذهبی و ملی (۳ امتیاز)	احترام گذاشتن و اهمیت دادن به مناسبت های مذهبی	۱۵	۱۷	-	۱۳
			احترام گذاشتن و اهمیت دادن به مناسبت های ملی	۱۵	۱۷	-	۱۳
			حضور در مراسم های مذهبی و ملی	۱۵	۱۷	-	۱۳
			رعایت حدود اسلامی در پوشش	۱۵	۱۷	-	۱۳
			حفظ آراستگی ظاهری در محل خدمت	۱۵	۱۷	-	۱۳
		ویژگی های اخلاقی (۳ امتیاز)	ترکت در فعالیت های فرهنگی، هنری و اجتماعی	۱۵	۱۷	-	۱۳
			رازداری	۱۵	۱۷	-	۱۳
			امانت داری	۱۵	۱۷	-	۱۳
			راست گویی	۱۵	۱۷	-	۱۳
			گشاده رویی	۱۵	۱۷	-	۱۳
	ویژگی های رفتاری (۱۲ امتیاز)	رعایت انصاف و تبعیض قائل نشدن	۱۵	۱۷	-	۱۳	
		قابل اعتماد بودن	۱۵	۱۷	-	۱۳	
		رفتار مؤدبانه و احترام آمیز (۳ امتیاز)	ارباب رجوع	۱	-	-	۱
			همکاران	۱	-	-	۱
			مافوق	۱	-	-	۱
انتقاد پذیری و انطباق با شرایط	۳	۱۷	-	۱۳			
روحیه قدرشناسی در تعامل با مقام مافوق و همکاران	۳	۱۷	-	۱۳			
ایجاد ارتباط مؤثر در پیبردن و تحقق اهداف، وظایف و مأموریت های مؤسسه	ایجاد ارتباط مؤثر در پیبردن و تحقق اهداف، وظایف و مأموریت های مؤسسه	۱/۵	۱	-	-		
	درون سازمانی (همکاران، مقام مافوق و ارباب رجوع)	۱/۵	۱۷	-	۱۳		

تصویب شد
مهر برجسته
مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه
مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

						ایده های خلاقانه و نوآورانه برای ایجاد تحول و بهبود فرایندها، ارائه پیشنهادات قابل قبول و یا قابل اجرا	داشتن ذهن خلاق	ویژگی های فردی (۱۲ امتیاز)	شاخص های عملکردی (۳۰ امتیاز)
						بیشتر بودن در کارهای تیمی و تعامل سازنده با اعضای تیم در بیشتر امور مربوط	داشتن روحیه همکاری در کارهای گروهی		
						درک واقع بینانه نسبت به چشم انداز، مأموریت ها و برنامه ها، تعالی مؤسسه را تعالی خود دانستن و برای تحقق اهداف مؤسسه از هر کوتاهی فروگذار نمودن و وفادار بودن به مؤسسه	داشتن بینش و تعلق سازمانی		
						صبر و تحمل در مواجهه با مشکلات و شرایط محیطی			
						اجرای صحیح قوانین ابلاغی مصوب مجلس شورای اسلامی در حوزه کاری	اجرای صحیح قوانین و مقررات (۹ امتیاز)		
						اجرای صحیح سایر مصوبات ابلاغی مراجع ذی صلاح در حوزه کاری			
						اجرای صحیح اسناد بالادستی و اسناد راهبردی مؤسسه در حوزه کاری			
						فراگیری دوره های آموزشی مصوب			
						افزایش سطح مهارت های تخصصی: از طریق ممارست در فرایندهای شغلی، مطالعه کتب، تحقیقات انجام شده، مشاهده تجربه های موفق در حوزه کاری، استفاده از تجارب همکاران، شرکت در همایش ها و سمینارها، ترجمه، تألیف، ارائه مقاله، تدریس و برگزاری کارگاه و دوره های آموزشی و ...	توسعه فردی (۹ امتیاز)		
						افزایش سطح مهارت های عمومی: از طریق مطالعه منابع اطلاعاتی در زمینه های سلامت جسم، روان، اخلاقیات و ارتباطات، شرکت در مسابقات علمی و ورزشی، کسب مهارت های روانشناسی و روان شناختی، کسب مهارت های کار آفرینی و اشتغال زایی، شرکت در دوره های روابط اجتماعی و تربیتی، شرکت در فعالیتهای صنفی و ...			
						یکارگیری فناوری های نوین در انجام وظایف محول			
						توانایی شناسایی مسئله، ارائه راهکار و حل مسئله			
						استفاده صحیح و بهینه از منابع (فیزیکی، مالی، انسانی، زیرساختی و فناوری های نوین)			

تصویب شد (برجسته)
مهر و امضای اعضای هیئت امنای و هیئت های عمیده

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

 دانشگاه شاهرود	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی ۱۴۰۴/۰۷/۰۱	دبیرخانه هیئت امنای دانشگاه دامغان
---	---	---

معور اختصاصی (۴۰ امتیاز)	مشترک شغلی (۱۵ امتیاز)	مسئولیت پذیری (۳ امتیاز)	۱/۵	۱	-	-	بیشرو بودن و رغبت در انجام وظایف و امور محوله فراسازمانی از طرف مافوق	
			۱/۵	۱	-	-	ارائه خدمات شایسته دریافت تقدیرنامه / کسب عناوین نمونه و برگزیده / دریافت نشان های دولتی و ملی	
		راهبری و هدایت	۳	۱	-	-	برقراری ارتباط مؤثر، ارائه راهنمایی های لازم و ایجاد انگیزه در افراد تحت مدیریت برای انجام مطلوب تر وظایف در راستای تحقق اهداف و مأموریت های مؤسسه	
		برنامه ریزی و آینده نگری سازمانی	۳	۱	-	-	برنامه ریزی برای جذب منابع مالی و درآمد اختصاصی مؤسسه، شناسایی و پیش بینی چالش ها، احصاء نقاط قوت و ضعف و تعیین برنامه های عملیاتی در راستای سند راهبردی مؤسسه با در نظر گرفتن وضع موجود و منابع در اختیار برای تسهیل و تسریع در تحقق و دستیابی به اهداف مؤسسه	
		ساماندهی	۳	۱	-	-	تخصیص، انسجام بخشی، بهینه سازی و بکارگیری منابع (مالی، انسانی، ساختاری و...) با هدف ارتقاء سطح کربایی، اثربخشی و تلاش در جهت اعتبار بخشی و اعتلای جایگاه سازمانی و علمی مؤسسه	
		نظارت و کنترل	۳	۱	-	-	نظارت تمرکز از طریق بایش و ارزیابی مستمر عملکرد افراد تحت مدیریت با هدف شناسایی، تقویت نقاط قوت و رفع نقاط ضعف	
	خاص شغل ۲۵ امتیاز	حضور در جلسات	۳	۱	-	-	حضور مستمر و مؤثر در جلسات، ارائه گزارش های دقیق از فعالیت های انجام شده و طرح برنامه های پیش رو و در دست اقدام، اداره و هدایت جلسات، ارائه راهکارهای دقیق و مبتنی بر نظرات کارشناسی	
		تعیین عوامل خاص شغل بر اساس شرح وظایف محول توسط مدیر یا مسئول مستقیم						
مجموع امتیازات مکتسبه از محور عمومی:			مجموع امتیازات مکتسبه از محور اختصاصی:			جمع کل امتیازات مکتسبه:		
مدیر یا مسئول مستقیم نام و نام خانوادگی امضا			ارزیابی شونده نام و نام خانوادگی امضا			تأییدکننده نهایی نام و نام خانوادگی امضا		

تذکر:

۱- امتیاز نهایی هر عامل از مجموع تأثیر ضریب هر ارزیابی کننده در امتیاز تخصیص یافته به هر عامل محاسبه می شود.

تضمین شده (برجسته) مرکز هدایای امنای هیئت های امنای هیئت های ممیزه	حسین سیمایی وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای
--	---

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

- ۲ - مدیر یا مسئول مستقیم که وظیفه ارجاع کار به عضو و نظارت بر نحوه انجام آن را برعهده دارد مکلف است، بر اساس اطلاعات استخراج‌شده از سامانه ارزیابی عملکرد و یا مدارک و مستندات مربوط و نظرخواهی مکتوب از واحدهای مرتبط و همکاران واحد تحت مدیریت، موارد مربوط را بررسی و امتیاز نهایی را تعیین کرده در ستون مربوط درج و ذیل فرم را امضا و به رویت و امضای ارزیابی‌شونده برساند. فرم مذکور پس از تأیید مقام مافوق (تأییدکننده نهایی) همراه با مستندات و نظرخواهی‌های انجام‌شده به واحد امور اداری یا عناوین مشابه ارسال می‌شود.
- ۳ - مرجع واحد مرتبط با شاخص، حسب مأموریت مؤسسه و فعالیت عضو، توسط تأییدکننده نهایی (مقام مافوق) مشخص می‌شود.
- ۴ - همکاران نظردهنده در فرم ارزیابی عضو حسب واحد سازمانی تحت نظارت و حوزه فعالیت عضو، توسط مدیر یا مسئول مستقیم که وظیفه ارجاع کار به عضو و نظارت بر نحوه انجام آن را برعهده دارد، مشخص می‌شوند.
- ۵ - عوامل خاص شغل بر اساس شرح وظایف محول توسط مدیر یا مسئول مستقیم تعیین و پس از تأیید در هیئت اجرایی مؤسسه به عضو ابلاغ می‌شود.

تعمیم و ابلاغ شد
مهر (برجسته)
سرکره‌های امنای و همکاران
مرکز هیئت‌های امنای و هیئت‌های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

فرم ارزیابی عملکرد
عضو شاغل در پست غیر مدیریتی

نام مؤسسه:						دوره ارزیابی: از تاریخ..... تا تاریخ.....					
مشخصات ارزیابی شونده						ارزیابی کنندگان					
نام و نام خانوادگی						☐ ارزیابی کننده ☐ همکاران واحد محل اشتغال ☐ عنوان واحد/ واحدهای مرتبط با شاخص ☐ تأییدکننده نهایی					
عنوان پست سازمانی											
معورها	شاخص	عوامل ارزیابی	نشانه‌های مصدافی				سقف امتیاز	ضرب امتیاز	مرجع واحد مرتبط با شاخص	امتیاز مکسبه	
محور عمومی (۶۰ امتیاز)	تابستگی‌های مذهبی، ملی، فردی، اخلاقی و رفتاری (۳۰ امتیاز)	رعایت شعائر مذهبی و ملی (۳ امتیاز)	احترام گذاشتن و اهمیت دادن به مناسبت‌های مذهبی	۱۵	۱۷	-	۳				
			احترام گذاشتن و اهمیت دادن به مناسبت‌های ملی	۱۵	۱۷	-	۳				
			حضور در مراسم‌های مذهبی و ملی	۱۵	۱۷	-	۳				
			رعایت حدود اسلامی در پوشش	۱۵	۱۷	-	۳				
			حفظ آراستگی ظاهری در محل خدمت	۱۵	۱۷	-	۳				
		ویژگی‌های اخلاقی (۳ امتیاز)	سرکوت در فعالیت‌های فرهنگی، هنری و اجتماعی	۱۵	۱۷	-	۳				
			رازداری	۱۵	۱۷	-	۳				
			امانت‌داری	۱۵	۱۷	-	۳				
			راست‌گویی	۱۵	۱۷	-	۳				
			گشاده‌رویی	۱۵	۱۷	-	۳				
	ویژگی‌های رفتاری (۱۲ امتیاز)	رفتار مؤدبانه و احترام‌آمیز (۳ امتیاز)	رعایت انصاف و تبعیض قائل نشدن	۱۵	۱۷	-	۳				
			قابل اعتماد بودن	۱۵	۱۷	-	۳				
			ارباب رجوع	۱	-	-	۱				
		ایجاد ارتباط مؤثر در پیگیری و تحقق اهداف، وظایف و مأموریت‌های مؤسسه	همکاران	۱	-	-	۱				
			مافوق	۱	-	-	۱				
			انتقادپذیری و تطبیق با شرایط	۳	۱۷	۱۳	-				
			روحیه قدردانسی در تعامل با مقام مافوق و همکاران	۳	۱۷	۱۳	-				
			برون‌سازمانی (سایر)	۱/۵	۱	-	-				
			مؤسسات و دستگاه‌های اجرایی	۱/۵	۱۷	۱۳	-				
			درون‌سازمانی (همکاران، مقام مافوق و ارباب رجوع)	۱/۵	۱۷	۱۳	-				

تأیید می‌شود (برجسته)
مهر مرکز خدمات امنای و هیئت‌های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

 دانشگاه دامغان	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی ۱۴۰۴/۰۷/۰۱	دیرخانه هیئت امنای دانشگاه دامغان
---	---	--

دانشگاه دامغان	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی	۱۴۰۴/۰۷/۰۱	۱	۳	ایده های خلاقانه و نوآورانه	داشتن ذهن خلاق	ویژگی های فردی (۱۲ امتیاز)	شایستگی های عملکردی (۳۰ امتیاز)
						برای ایجاد تحول و بهبود فرایندها، ارائه پیشنهادات قابل قبول و یا قابل اجرا			
						بیشتر بودن در کارهای تیمی و تعامل سازنده با اعضای تیم در پیشبرد امور مربوط	داشتن روحیه همکاری در کارهای گروهی		
						درک واقع بینانه نسبت به چشمانداز، مأموریت ها و برنامه ها، تعالی مؤسسه را تعالی خود دانستن و برای تحقق اهداف مؤسسه از هر کوششی فروگذار ننمودن و وفادار بودن به مؤسسه	داشتن بینش و تعلق سازمانی		
						صبر و تحمل در مواجهه با مشکلات و شرایط محیطی			
						اجرای صحیح قوانین ابلاغی مصوب مجلس شورای اسلامی در حوزه کاری		اجرای صحیح قوانین و مقررات (۹ امتیاز)	
						اجرای صحیح سایر مصوبات ابلاغی مراجع ذیصلاح در حوزه کاری			
						اجرای صحیح اسناد بالادستی و اسناد راهبردی مؤسسه در حوزه کاری			
						فراگیری دوره های آموزشی مصوب			
						افزایش سطح مهارت های تخصصی: از طریق تمرین در فرایندهای شغلی، مطالعه کتب، تحقیقات انجام شده، مشاهده تجربه های موفق در حوزه کاری، استفاده از تجارب همکاران، شرکت در همایش ها و سمینارها، ترجمه، تألیف، ارائه مقاله، تدریس و برگزاری کارگاه و دوره های آموزشی و ...		توسعه فردی (۹ امتیاز)	
				۱	۳	افزایش سطح مهارت های عمومی: از طریق مطالعه منابع اطلاعاتی در زمینه های سلامت جسم، روان، اخلاقیات و ارتباطات، شرکت در مسابقات علمی و ورزشی، کسب مهارت های روان شناسی و روان شناختی، کسب مهارت های کارآفرینی و اشتغال زایی، شرکت در دوره های روابط اجتماعی و تربیتی، شرکت در فعالیت های صنفی و ...			
						بکارگیری فناوری های نوین در انجام وظایف محول			
						توانایی شناسایی مسئله، ارائه راهکار و حل مسئله			
						استفاده صحیح و بهینه از منابع (فیزیکی، مالی، زیرساختی و فناوری های نوین)			

تایید و ثبت شد مهر (برجسته) مهر مرکز هیات های امنای دانشگاه دامغان	حسین سیمایی وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای
--	---

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت های امنای دانشگاه دامغان و هیئت های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

 دانشگاه و امخان		وزارت علوم، تحقیقات و فناوری آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیئت علمی ۱۴۰۴/۰۲/۰۱		دبیرخانه هیئت امنای دانشگاه دامغان							
				۱/۵	۱	-	-	بیشرو بودن و رغبت در انجام وظایف و امور محوله فراسازمائی از طرف مافوق	مسئولیت پذیری (۳ امتیاز)		
				۱/۵	۱	-	-	ارائه خدمات شایسته دریافت تقدیرنامه/کسب عناوین نمونه و برگزیده/ دریافت نشان های دولتی و ملی			
				۳	۱	-	-	افزایش دانش و تجارب شغلی تاثیرگذار در ایفای وظایف محول	دانش و تجربه شغلی داشتن نگرش سیستمی تسلط بر قوانین و مقررات مرتبط با حوزه کاری چابک سازی و روان سازی فرایندها مستند سازی دانش و تجارب شغلی	مشترک شغلی (۱۵ امتیاز)	محور اختصاصی (۴۰ امتیاز)
				۳	۱	-	-	ایجاد تعامل و ارتباط مؤثر با واحدهای مؤسسه در راستی بهبود عملکرد و تحقق اهداف			
				۳	۱	-	-	مهارت در بکارگیری قوانین، مقررات و دستورالعمل های مصوب و تطبیق آن با امور اجرایی مربوط			
				۳	۱	-	-	ایجاد راهکارهای مناسب برای بهبود و بهینه سازی فرآیندها با هدف تسهیل و تسریع در ارائه خدمات			
				۳	۱	-	-	اهتمام در ثبت و مستند سازی دانش و تجارب حاصل از انجام فعلیتهای شغلی و انتقال مؤثر آنها به همکاران			
تعیین عوامل خاص شغل بر اساس شرح وظایف محول توسط مدیر بلافاصل و مقام مافوق											
									خاص شغل ۲۵ امتیاز		
مجموع امتیازات مکتسبه از محور عمومی:			مجموع امتیازات مکتسبه از محور اختصاصی:			جمع کل امتیازات مکتسبه:					
مدیر یا مسئول مستقیم نام و نام خانوادگی امضا			ارزیابی شونده نام و نام خانوادگی امضا			تأیید کننده نهایی نام و نام خانوادگی امضا					

تذکر:

- ۱ - امتیاز نهایی هر عامل از مجموع تأثیر ضریب هر ارزیابی کننده در امتیاز تخصیص یافته به هر عامل محاسبه می شود.
- ۲ - مدیر یا مسئول مستقیم که وظیفه ارجاع کار به عضو و نظارت بر نحوه انجام آن را برعهده دارد مکلف است، بر اساس اطلاعات استخراج شده از سامانه ارزیابی عملکرد و یا مدارک و مستندات مربوط و نظرخواهی مکتوب از واحدهای مرتبط و همکاران واحد تحت مدیریت، موارد مربوط را بررسی و امتیاز نهایی را تعیین کرده در ستون مربوط درج و ذیل فرم را امضا و

حسین سیمایی وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای	تقویم (برجسته) مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه
--	--

این صفحه، بدون مهر برجسته مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فاقد اعتبار می باشد.

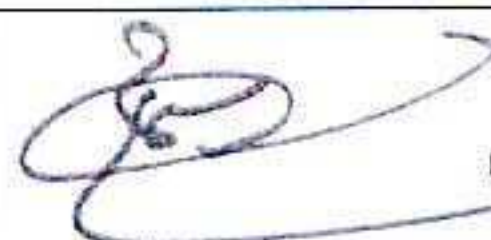
به رؤیت و امضای ارزیابی شونده برساند. فرم مذکور پس از تأیید مقام مافوق (تأییدکننده نهایی) همراه با مستندات و نظرخواهی های انجام شده به واحد امور اداری یا عنوین متابه ارسال می شود.

۳ - مرجع واحد مرتبط با شاخص، حسب مأموریت مؤسسه و فعالیت عضو، توسط تأییدکننده نهایی (مقام مافوق) مشخص می شود.

۴ - همکاران نظردهنده در فرم ارزیابی عضو حسب واحد سازمانی محل اشتغال و حوزه فعالیت عضو توسط مدیر یا مسئول مستقیم که وظیفه ارجاع کار به عضو و نظارت بر نحوه انجام آن را بر عهده دارد، مشخص می شوند.

۵ - عوامل خاص شغل بر اساس شرح وظایف محول توسط مدیر یا مسئول مستقیم تعیین و پس از تأیید در هیئت اجرایی مؤسسه به عضو ابلاغ می شود.

تصویب شد
مهر (برجسته)
مرکز هیاتهای امنای دانشگاه دامغان
مرکز هیاتهای امنای دانشگاه دامغان



حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنا

پیوست شماره پانزده

دستورالعمل اجرایی پرداخت کمک های رفاهی به اعضای مؤسسه
موضوع مواد «۶۷» و «۶۸» آیین نامه استخدای اعضای غیر هیئت علمی

مقدمه:

در اجرای «مواد ۶۷ و ۶۸» آیین نامه استخدای اعضای غیر هیئت علمی و در هماهنگی با ضوابط اجرایی نحوه اعطای مزایای جانبی به کارکنان دستگاه های اجرایی و مصوبه شماره ۱۲۷۹۰۸/ت ۶۲۶۳۰ هـ مورخه ۱۴۰۳/۰۸/۲۳ هیئت محترم وزیران، به منظور تعدیل برخی از مشکلات اقتصادی و بهبود عملکرد و کیفیت کار، افزایش کرایه و تربخشی خدمات اعضا، مؤسسه مکلف است در سقف اعتبارات مصوب اختصاص یافته به امور رفاهی کارکنان و تسهیلات مستقیم و غیر مستقیم نقدی و غیر نقدی بر اساس مفاد این دستورالعمل اجرایی اقدام کند.

ماده ۱. کلیه اعضای شاغل در مؤسسه ماهانه از کمک هزینه های مستقیم و غیر مستقیم رفاهی مصوب هیئت امنای که از میزان تعیین شده بر اساس مصوبات هیئت وزیران کمتر نخواهد بود، به شرح ذیل بهره مند می شوند:

۱-۱- کمک هزینه یک وعده غذای گرم در هر روز کاری؛

۲-۱- کمک هزینه مهدکودک به ازای هر فرزند زیر ۶ سال به عضو؛

۳-۱- کمک هزینه ایاب و ذهاب (در صورت عدم ارائه خدمات سرویس ایاب و ذهاب)، کمک هزینه موضوع این بند در مورد عضو دارای معلولیت شدید و بسیار شدید و همچنین جانبازانی که از حق برستاری موضوع ماده ۲۶ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران برخوردارند تا میزان ۵۰ درصد قابل افزایش می باشد.

تبصره ۱. مؤسسه موظف است به منظور ایجاد محیط مناسب کار، برای آن دسته از اعضا که انجام کار آنان مستلزم داشتن لباس مخصوص است، فهرست مشاغل و نوع لباس مربوط را احصا و پس از تصویب هیئت اجرایی نسبت به تهیه لباس مورد نظر با رعایت صرفه و صلاح اقدام و اعضای شاغل در پست های مربوط را ملزم به استفاده از آن نماید.

تبصره ۲. مؤسسه موظف است برای آن دسته از اعضا که به لحاظ نوع شغل و ماهیت وظایف در معرض گرد و خاک و آلودگی قرار دارند پس از تعیین عناوین و تصویب هیئت اجرایی، روزانه یک لیتر شیر تهیه و در اختیار آنان قرار دهد.

تبصره ۳. هرگونه پرداخت مستقیم وجه بابت تهیه موارد مذکور در تبصره های «۱» و «۲» ممنوع است.

ماده ۲. مؤسسه مکلف است با پیش بینی اعتبار و درج در بودجه تفصیلی سالانه و با مشارکت اعضای شاغل، از طریق عقد قرارداد با یکی از مراکز بیمه های تکمیلی درمان، آنان و افراد تحت تکفلشان را بیمه تکمیلی نموده و حداقل ۵۰ درصد حق بیمه مربوط را از محل اعتبارات مؤسسه تأمین و پرداخت کند.

تبصره: در خصوص اعضای بازنشسته، مؤسسه مجاز است در صورت وجود اعتبار کافی و پیش بینی آن در بودجه تفصیلی سالانه و با مشارکت اعضای بازنشسته، از طریق عقد قرارداد با یکی از مراکز بیمه های تکمیلی درمان، آنان و افراد تحت تکفلشان را بیمه تکمیلی نموده و حداقل ۵۰ درصد حق بیمه مربوط را از محل اعتبارات مؤسسه تأمین و پرداخت کند.

ماده ۳. پرداخت حق بیمه عمر و حوادث اعضای شاغل بر عهده مؤسسه است.

تبصره: در خصوص اعضای بازنشسته، مؤسسه مجاز است در صورت وجود اعتبار کافی و پیش بینی آن در بودجه تفصیلی سالانه، حق بیمه عمر و حوادث اعضای بازنشسته را پرداخت نماید.

ماده ۴. مؤسسه مکلف است با پیش بینی اعتبار و درج در بودجه تفصیلی سالانه، در طول سال و جوهی را با تصویب هیئت، رئیس مؤسسه با عنوان کمک هزینه نقدی یا غیرنقدی به مناسبت های ویژه مذهبی و ملی به اعضای شاغل پرداخت کند. مؤسساتی که فاقد هیئت رئیسه می باشند به تشخیص رئیس مؤسسه عمل می شود.

تصویب شد (برجسته)
مرکز هیئت های امنای و هیئت های ممیزه
مرکز نمایان های امور و نمایان های امور

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای

تبصره: در خصوص اعضای بازنشسته، مؤسسه مجاز است در صورت وجود اعتبار کافی و پیش بینی آن در بودجه تفصیلی سالانه، در طول سال وجوهی را با تصویب هیئت رئیسه مؤسسه با عنوان کمک هزینه نقدی یا غیرنقدی به مناسبت های ویژه مذهبی و ملی به اعضای بازنشسته پرداخت کند. مؤسساتی که فاقد هیئت رئیسه می باشند به تشخیص رئیس مؤسسه عمل می شود.

ماده ۵. مؤسسه مجاز است به منظور تشویق پس انداز و حمایت از اعضای مؤسسه از طریق تأمین اندوخته، بنا بر درخواست عضو شاغل، حساب پس انداز سهم عضو نزد یکی از بانک های دارای مجوز از بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران به نام عضو افتتاح و حداکثر تا ۱۰ درصد حقوق رتبه و پایه وی را که کمتر از سقف تعیین شده در قوانین و مقررات عمومی کشور نخواهد بود در هر ماه به عنوان «سهم پس انداز عضو» به عنوان «سهم پس انداز مؤسسه» از محل اعتبارات پرسنی مؤسسه ضمن درج در بودجه تفصیلی سالانه مصوب هیئت امنای مؤسسه/ موافقت نامه بودجه ستاد وزارت به حساب سپرده جداگانه ای که به نام عضو افتتاح خواهد شد واریز می شود.

تبصره. موجودی حساب های موضوع این ماده در زمان اشتغال عضو غیر قابل برداشت است.

ماده ۶. مؤسسه می تواند سالانه در دو نوبت شش ماهه به اعضای شاغل، هر بار حداکثر معادل یک ماه حقوق و مزایای مستمر با عنوان «یاداش» مشروط به پیش بینی اعتبار لازم در بودجه تفصیلی سالانه مصوب هیئت امنای پرداخت کند.

ماده ۷. مؤسسه می تواند هر ساله با پیش بینی اعتبار در بودجه تفصیلی سالانه، مبلغی را در قالب وجوه اداره شده به صندوق قرض الحسنه اعضای مؤسسه، تعاونی های مسکن یا مصرف یا اعتباری، یا پرداخت وام مستقیم به اعضا با تصویب هیئت امنای پرداخت کند.

تبصره. میزان کمک و سقف وام قابل پرداخت در قالب اعتبارات مصوب است و نحوه پرداخت و گردش مالی آن مطابق دستورالعملی خواهد بود که به تصویب هیئت رئیسه مؤسسه می رسد. مؤسساتی که فاقد هیئت رئیسه هستند به تشخیص رئیس مؤسسه عمل می شود.

ماده ۸. مؤسسه می تواند با پرداخت هزینه از محل اعتبارات مؤسسه، به منظور حفظ سلامت اعضا هر ۲ سال یک بار، امکان معاینات پزشکی آنان را فراهم کند.

ماده ۹. مؤسسه مکلف است با پیش بینی اعتبار در بودجه تفصیلی سالانه مصوب هیئت امنای مؤسسه/ موافقت نامه بودجه ستاد وزارت ، به منظور توانمندسازی، افزایش کربایی، تقویت روحی و سلامت عضو، برنامه های ورزشی متنوع را تدوین و اجرایی نماید.

ماده ۱۰. مؤسسه مکلف است مواردی که در این دستورالعمل اجرایی پیش بینی شده است را بر اساس «ضوابط اجرایی نحوه اعطای مزایای جانبی به کارکنان دستگاه های اجرایی تصویب نامه شماره ۷۷۳۹۲/۶۱۵۹۲ مورخه ۱۴۰۲/۰۵/۰۴ شورای حقوق و دستمزد» اجر نماید.

ماده ۱۱. این دستورالعمل اجرایی در «۱۱» ماده و «۸» تبصره، به استند مصوبه دستور اول جلسه فوق العاده هیئت امنای مورخه ۱۴۰۴/۰۷/۱۴ مؤسسه که به تأیید وزیر رسیده است، از تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ قابل اجرا است.

تصویب شد
مهر (برجسته)
مرکز خدمات های امنای و هیئت های ممیزه

حسین سیمایی
وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و رئیس هیئت امنای