

سورة الاحقاف



موضوع تدریس

قوانین و مقررات

مرخصی ها، حضور و غیاب و کاهش های ساعات کاری

ارائه دهنده: سعید نوشاد

رئیس گروه آموزش و توسعه کارکنان

مدیریت منابع انسانی

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اصفهان



سر فصل:

- آشنایی با قوانین و مقررات مرخصی ها
- آشنایی با نحوه نظارت بر حضور و غیاب کارکنان
- آشنایی با قوانین و مقررات کاهش ساعات کاری

منابع

1. قانون استخدامی کشور
2. قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان
3. قانون جامع ایثارگران
4. آیین نامه مرخصی ها
5. قانون مدیریت خدمات کشوری
6. آیین نامه اداری و استخدامی اعضای غیر هیات علمی
7. قانون کار
8. قانون ارتقا بهره وری
9. قانون حفاظت در برابر اشعه
10. قانون حمایت از جمعیت و جوانی کشور
11. قانون حمایت از معلولان

آئین نامہ و دستور العمل مرخصی ها

L/O/G/O

انواع مرخصی ها

- 1 استحقاقی (روزانه - ساعتی)
- 2 استعلاجی
- 3 بدون حقوق (ماده ۷۸ آیین نامه اداری، ادامه تحصیل، به تبعیت از همسر)
- 4 مراقبت و شیردهی
- 5 تشویقی حج تمتع
- 6 اضطراری (فوت بستگان درجه یک، ازدواج)
- 7 اشعه
- 8 بهره وری

مرخصی استحقاقی

- این مرخصی از نخستین ماه خدمت کارمند به نسبت مدت خدمت به ازای هر ماه ۲/۵ روز تعلق می گیرد.

- میزان استفاده برای کارمندان رسمی، رسمی آزمایشی، پیمانی، مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان و اتباع بیگانه و قرارداد کار معین:

۳۰ روز در سال با استفاده از حقوق و مزایا

تذکر: حداکثر نیمی از مرخصی کارمندان در هر سال قابل ذخیره شدن است.

- میزان استفاده برای مشمولین قانون کار و قرارداد مشاغل کارگری :

۲۶ روز کاری در سال با استفاده از حقوق و مزایا (ماده ۶۴ قانون کار)

تذکر: حداکثر ۹ روز از مرخصی این افراد در هر سال قابل ذخیره شدن است.

- استفاده از مرخصی استحقاقی منوط به ارائه تقاضای کارمند و موافقت مسئول مربوطه می باشد.
- کارمندان می توانند به هر میزان از ذخیره مرخصی استحقاقی خود پس از موافقت مسئول مربوطه استفاده نمایند. (از سال ۱۳۹۱ به بعد)
- موسسه موظف است ترتیبی اتخاذ نماید تا امکان استفاده کارمندان از مرخصی استحقاقی سالیانه به میزان استحقاق در زمان مناسب و حداکثر تا پایان همان سال فراهم گردد و با درخواست آنان در این زمینه موافقت نماید.
- تعطیلات رسمی بین مرخصی های استحقاقی جزء مرخصی محسوب نمی شود.
- انصراف از مرخصی استحقاقی تحصیل شده با اعلام کارمند و موافقت مسئول واحد امکان پذیر می باشد.

- استفاده از مرخصی استحقاقی در ایام خدمت نیمه وقت و تقلیل ساعت کاری طبق مقررات مربوطه به کارمندان تمام وقت می باشد.
- کارمندی که در حال مرخصی استحقاقی است می تواند تقاضا کند مرخصی او تمدید شود در صورت موافقت مسئول مربوطه تاریخ شروع مرخصی اخیر بلافاصله بعد از انقضای مرخصی قبلی خواهد بود.
- در صورت عدم موافقت مسئول مربوطه و یا عدم وصول نظریه وی، کارمند مکلف است در پایان مدت مرخصی در محل خدمت خود حاضر شود.

- حفظ پست سازمانی کارمندی که در حال استفاده از مرخصی استحقاقی است الزامی می باشد. و در این مدت مسئول مربوطه وظایف او را به کارمند یا کارمندان دیگر محول می کند.
- موافقت با تقاضای مرخصی استحقاقی استفاده نشده مستخدمین در هنگام بازنشستگی با رعایت مقررات مربوطه الزامی است و در این مورد حفظ پست سازمانی مستخدم ضروری نمی باشد.
- به مرخصی استعلاجی که از چهار ماه تجاوز نماید نسبت به مدت زائد بر چهار ماه ، به دوران مرخصی بدون حقوق ، آمادگی به خدمت ، تعلیق ، برکناری از خدمت ، انفصال ، خدمت زیر پرچم و غیبت موجه مرخصی استحقاقی تعلق نمی گیرد.

تبصره: مرخصی زایمان مشمول محدودیت مندرج در این ماده نخواهد بود.

- در صورتی که مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان در حین انجام طرح به خدمت پیمانی موسسه پذیرفته شوند مدت مرخصی استحقاقی استفاده نشده آنان قابل ذخیره خواهد بود.
- مشمولین برنامه پزشک خانواده سالی سی روز مرخصی استحقاقی دارند که صرفاً پانزده روز مرخصی پزشکان خانواده و ماماهاى طرف قرارداد قابل بازخرید می باشد.
- ذخیره مرخصی استحقاقی جانبازان حالت اشتغال و کارکنانی که از ماموریت آموزشی استفاده می کنند همانند پرسنل عادی می باشد.

- در صورت استخدام یا تبدیل وضعیت استخدامی کارمندان مشمول قرارداد کار معین به وضعیت پیمانی، مرخصی های استحقاقی ذخیره شده کماکان قابل ذخیره خواهد بود.
- به کارمندی که در حال استفاده از مرخصی استحقاقی بیمار شود مطابق با مقررات مرخصی استعلاجی رفتار خواهد شد و مرخصی استحقاقی استفاده نشده وی برگشت داده می شود.

- در صورت اعلام نیاز موسسه در شرایط اضطراری مانند حوادث غیر مترقبه (تشخیص سایر موارد شرایط اضطراری به عهده رئیس موسسه می باشد) به خدمات کارمندی که در حال استفاده از مرخصی استحقاقی می باشد، مرخصی لغو و کارمند موظف است در محل خدمت خود حاضر گردد.

- مرخصی استحقاقی لغو شده در همان سال قابل استفاده می باشد و در غیر این صورت علاوه بر مدت مجاز ذخیره استحقاقی سالیانه، قابل ذخیره خواهد بود.

مرخصی کمتر از یک روز

- مرخصی کمتر از یک روز جزیی از مرخصی استحقاقی می باشد و حداکثر مدت استفاده از مرخصی ساعتی در یک روز به میزان نصف ساعت کاری روزانه است.
- در صورت استفاده بیش از مدت ذکر شده یک روز مرخصی استحقاقی محاسبه می شود.
- حداکثر مدت استفاده از مرخصی کمتر از یک روز از دوازده روز در یک سال تقویمی تجاوز نخواهد کرد.
- حداقل مدت برای استفاده از مرخصی کمتر از یک روز، یک ساعت است.

توجه

- مرخصی استحقاقی در برنامه زمانبندی بر مبنای شیفت تعریف می شود.

مرخصی استعلاجی

- کارمندان موسسه در صورت ابتلا به بیماری که مانع از خدمت آنان می شود باید مراتب را در کوتاهترین مدت ممکن به مسئول مربوطه اطلاع دهند.
 - تذکر: در موارد کمتر از ده روز استعلاجی، گواهی پزشک در اولین روز پس از مراجعه و در موارد ده روز و بیشتر، در پایان روز دهم گواهی پزشک باید ارائه گردد.
 - کارگزینی مکلف است پس از تایید پزشک معتمد و یا شورای پزشکی نسبت به صدور حکم مرخصی استعلاجی اقدام نماید.
 - کارمندان موسسه در صورت ابتلا به بیماری که مانع از انجام خدمت شود تا سه روز با گواهی پزشک معالج و تایید پزشک معتمد موسسه و مازاد بر سه روز تا سقف چهار ماه با تایید شورای پزشکی، می توانند از مرخصی استعلاجی استفاده نمایند.
- در صورت نیاز به استفاده بیش از ۴ ماه، تایید مجدد شورای پزشکی الزامی است.**

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

- حقوق و مزایای کارمند در ایام مرخصی استعلاجی تا بهبودی کامل یا از کارافتادگی کلی حداکثر به مدت یک سال به میزان حقوق ثابت، تفاوت تطبیق، فوق العاده های مستمر، فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا و کمک هزینه های عائله مندی و اولاد قابل پرداخت می باشد.

- مرخصی استعلاجی صعب العلاج مزاد بر یک سال تا بهبودی کامل یا از کارافتادگی کارمند فقط به میزان حقوق ثابت، تفاوت تطبیق، فوق العاده ایثارگری و کمک هزینه های عائله مندی و اولاد قابل پرداخت خواهد بود.

- مرخصی استعلاجی مستخدم در صورتی که بیماری او ادامه یابد با رعایت مقررات قابل تمدید است.
- به جز کارمندانی که در مرخصی استعلاجی زایمان هستند، حفظ پست ثابت سازمانی مستخدمی که از مرخصی استعلاجی استفاده می کند بیشتر از چهار ماه الزامی نیست.
- کارمندانی که در وضعیت **مرخصی بدون حقوق** قرار دارند از مرخصی استعلاجی نمی توانند استفاده کنند.

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

- کارکنان مشمول صندوق تامین اجتماعی از نظر استفاده از مرخصی استعلاجی تابع مقررات قانون تامین اجتماعی می باشند و موسسه مجاز به پرداخت حقوق و مزایای آنان در ایام مرخصی استعلاجی نمی باشند.

- این قبیل مستخدمین موظفند ضمن آگاه نمودن دستگاه ذیربط از علت عدم حضور خویش در محل خدمت، مدارک مربوط به بیماری که به تایید مراجع قانونی مذکور در قانون تامین اجتماعی رسیده باشد را نیز در پایان ایام بیماری ارائه نمایند.

- حقوق و فوق العاده های مستخدمینی که عدم اشتغال آنان به سبب بیماری باشد و در بیمارستان بستری نشوند تا سه روز توسط دستگاه مربوطه پرداخت خواهد شد و مازاد بر سه روز تا خاتمه بیماری و حداکثر تا پایان قرارداد مشمول مقررات قانون تامین اجتماعی خواهد بود.

- پرداخت حقوق و مزایای کارکنان طرحی، رسمی آزمایشی و رسمی مشمول صندوق تامین اجتماعی بعهدده موسسه می باشد .

توجه

- مرخصی استعلاجی نیز در برنامه زمانبندی بر مبنای شیفت تعریف می شود.
- مثلاً اگر در استعلاجی درج شده : نیاز به ۲۴ ساعت استراحت
- این موضوع حداکثر یک شیفت را پوشش می دهد.

مرخصی استعلاجی زایمان :

- به بانوان باردار برای هر بار وضع حمل نه ماه مرخصی زایمان با استفاده از حقوق و فوق العاده های مربوطه تعلق می گیرد که در هر صورت از نه ماه بیشتر نخواهد شد.
- مدت مرخصی زایمان برای زایمان های دوقلو و بالاتر یک سال تعیین گردیده است.
- مدت مرخصی استعلاجی بانوانی که در طول دوران بارداری با تایید پزشک معالج از مرخصی استعلاجی استفاده می کنند، از سقف مرخصی زایمان آنها کسر نخواهد شد.
- مرخصی زایمان در خصوص مادرانی که فرزند آنها مرده به دنیا می آید دوماه خواهد بود.

• بانوان کارمندی که پذیرش و سرپرستی نوزاد شیرخوار را به عهده می گیرند تا نه ماه می توانند از مرخصی معذوریت زایمان استفاده نمایند.

• بانوان کارمندی که از طریق حامل (رحم اجاره ای) دارای فرزند می شوند با رعایت قوانین و مقررات مربوطه می توانند از مرخصی معذوریت زایمان استفاده نمایند.

• تشخیص تاریخ شروع معذوریت وضع حمل بانوان باردار بعهدده پزشک معالج می باشد.

• کارمند با ارائه درخواست، می تواند دوماه آخر بارداری با کسر از مدت مربوطه از استعلاجی زایمان استفاده نماید

• مرخصی زایمان جزء مدت خدمات موضوع قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان محسوب میگردد .

• مرخصی زایمان برای پرسنل ضریب k به عنوان تعهد خدمتی پذیرفته نمی شود

مرخصی شیردهی

- به کارمندان زن پس از اتمام مرخصی زایمان تا سن ۲۴ ماهگی فرزند، روزانه یک ساعت مرخصی ساعتی شیردهی تعلق می گیرد.
- میزان استفاده از مرخصی ساعتی شیردهی از مرخصی استحقاقی کارمند کسر نمی گردد.
- مدت شیردهی برای مادران دارای فرزند دو قلو و بالاتر به میزان دو ساعت در روز و تا ۲۴ ماهگی فرزند می باشد.
- امنیت شغلی مادران پس از پایان مرخصی زایمان و در دوران شیردهی باید تأمین شود در دوران یاد شده تغییر شغل و نقل و انتقال آنها ممنوع است مگر اینکه به تقاضای کارمند باشد.

- با توجه به بند ب ماده ۱۷ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت در صورت تمایل به شرح زیر از برنامه شیفت کاری شب معاف هستند:

- برای مادران تا دوسالگی فرزند شیرخوار

- برای پدران تا یک ماهگی نوزاد

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

- **قابلیت تجمیع ندارد**

- به درخواست مادران باردار حداقل به مدت ۴ ماه **در مشاغلی که امکان دارد از دور کاری استفاده نمایند**

تاریخ اجرا ۱۴۰۰/۰۷/۲۴

مرخصی مرخصی بدون حقوق

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

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

۲- کارمند باید تقاضای مرخصی بدون حقوق خود را با ذکر علت و مدت به مسئول واحد ارائه نماید و قبل از موافقت مسئول واحد و صدور حکم مجاز به ترک خدمت نمی باشد.

۳- کارمند پس از گذراندن مدت تعهد خدمت بدو ورود می تواند از مرخصی بدون حقوق استفاده نماید .

تذکر: در موارد استثناء کارمند می تواند با موافقت رئیس موسسه از مرخصی بدون حقوق استفاده نماید. این مدت به میزان تعهد نامبرده اضافه خواهد شد.

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

۵- حفظ پست سازمانی کارمندان در زمان مرخصی بدون حقوق الزامی نمی باشد. (بعد از ۶ ماه)

۶- مدت مرخصی بدون حقوق از لحاظ بازنشستگی در صورت پرداخت سهم خود و کارفرما جزء سابقه خدمت محسوب خواهد شد.

۷- روزهای تعطیل که در مدت مرخصی بدون حقوق واقع می شود جزء مرخصی محسوب می گردد.

۸- کارمندان در حال استفاده از مرخصی بدون حقوق نمی توانند از مرخصی استعلاجی استفاده نمایند.

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

۱۱- مدت مرخصی بدون حقوق مشاغل کارگری با رعایت ماده ۷۲ قانون کار به مدت یک ماه در طول قرارداد امکان پذیر است.

- مشمولین قانون کار با توجه به توافق فی مابین کارفرما

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

مرخصی اضطراری موضوع ماده ۷۴ آئین نامه اداری و استخدامی کارکنان غیر هیات علمی

- به منظور تحکیم و تکریم نهاد خانواده، کارمندان موسسه در موارد ذیل حق برخورداری از هفت روز مرخصی اضطراری علاوه بر سقف مرخصی استحقاقی سالانه رادارند.
- الف) ازدواج دائم کارمند
- ب) ازدواج فرزند کارمند
- ج) فوت بستگان درجه یک شامل: همسر، فرزند، پدر، مادر، خواهر، برادر
- تاریخ شروع استفاده در مورد ازدواج از تاریخ عقد حداکثر به مدت دو سال و در مورد فوت از تاریخ فوت تا چهل روز با تقاضا و اعلام کارمند صورت می پذیرد.
- تذکر: استفاده از این نوع مرخصی به صورت پیوسته و با احتساب ایام تعطیل می باشد.
- مرخصی مذکور قابل ذخیره یا بازخرید نمی باشد.

مرخصی مراقبت از همسر

- به کارمندانی که همسر ایشان وضع حمل می نمایند، مدت ۱۵ مرخصی اضطراری مراقبت از همسر تعلق می گیرد.
- این مرخصی قابل بازخرید و ذخیره نمی باشد.
- تاریخ شروع این مرخصی بعد از وضع حمل از تاریخ ولادت فرزند با احتساب ایام تعطیل خواهد بود.
- تذکر: اعطای مرخصی فوق به کارمندانی که همسر آنان فرزند مرده به دنیایم آوردند، جهت مراقبت از همسر بلامانع می باشد.

مرخصی تشویقی حج تمتع

کارمندان اعم از قراردادی، پیمانی، رسمی آزمایشی و رسمی که به حج تمتع مشرف می شوند مجاز خواهند بود فقط یک بار در طول خدمت از یک ماه مرخصی تشویقی استفاده نمایند که جزء مرخصی استحقاقی منظور نخواهد شد.

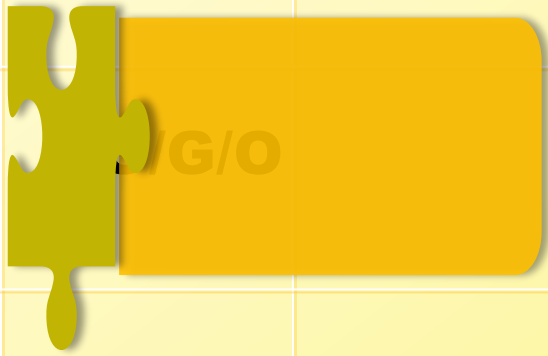
مرخصی اشعه

میزان مرخصی اشعه سالیانه تا یک ماه در سال برای مدت اشتغال کار با اشعه، استفاده از مرخصی استحقاقی سالیانه در اینگونه موارد در طول هر سال اجباری است.

تبصره: مرخصی مذکور قابل باز خرید یا ذخیره نمی باشد.

برای پرتو کاران گروه الف صد در صد موارد و برای پرتو کاران گروه ب ۶۰ درصد مزایایی فوق قابل پرداخت می باشد.

آئین نامہ حضور و غیاب



آئین نامه حضور و غیاب

ساعات کار کارمندان موسسه ۴۴ ساعت در هفته می باشد.

تنظیم ساعات کار یا شیفت های موظف کارمندان به عهده موسسه می باشد.

کلیه کارکنان دستگاههای اجرائی مکلفند ۴۴ ساعات تعیین شده برای ورود به محل خدمت و خروج از آن را رعایت نموده ، ساعات ورود و خروج خود را در کارت یا دفتر و یا دستگاه حضور و غیاب ثبت نمایند مگر آنکه از سوی مقام ذیصلاح دستگاه مربوطه برای ورود و خروج هر یک از آنان کتباً ترتیب دیگری مقرر شده باشد .

تبصره ۱ ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری:

• کارمندان می توانند با موافقت دستگاه اجرایی ساعات کار خود را تا یک چهارم ساعت کار روزانه (حداکثر ۱۱ ساعت در هفته) تقلیل دهند.

• میزان حقوق و مزایا ، نحوه محاسبه سوابق خدمت این قبیل کارمندان متناسب با ساعات کار آنان تعیین خواهد شد.

تبصره ۲ ماده ۸۷ آیین نامه اداری استخدامی اعضای غیر هیات علمی:

• کارمندان می توانند ساعت کار خود را با موافقت موسسه $\frac{1}{4}$ یا $\frac{1}{2}$ (صرفاً برای کارمندان زن بر اساس خدمت نیمه وقت بانوان) تقلیل دهند. میزان حقوق و مزایا، نحوه محاسبه سوابق خدمت و سایر امتیازات این قبیل کارمندان متناسب با ساعت کار آنان تعیین می شود. لیکن کسور بازنشستگی این کارمندان در طول مدت پاره وقت بر اساس حقوق و فوق العاده ها کامل کسر خواهد شد و این گونه سوابق در محاسبه سنوات خدمت لازم برای بازنشستگی تمام وقت محسوب می شود.

دستورالعمل این تبصره توسط هیات امنا تصویب می شود.

• خدمت نیمه وقت بانوان با توجه به مصوبه هیات وزیران مورخ ۱۳۶۲/۰۹/۱۰ انجام می پذیرد.

ورود به محل خدمت بعد از ساعت مقرر و خروج از محل خدمت قبل از موعد مقرر بدون کسب مجوز قبلی تاخیر ورود و تعجیل خروج محسوب گردیده و با مستخدمی که تاخیر و تعجیل داشته باشد به شرح زیر رفتار می شود:

الف) تاخیر ورود/تعجیل خروج: تا دو ساعت در هر ماه قابل اغماض بوده و در مرخصی استحقاقی منظور می گردد.

ب) تاخیر ورود/تعمیل خروج بیش از دو ساعت در ماه

- کارکنان رسمی و ثابت: مستلزم کسر حقوق و فوق العاده شغل و مزایای شغل و مزایای مستمر به

میزان کل ساعات تاخیر

- کارکنان پیمانی: اجرت و فوق العاده مخصوص و سایر فوق العاده ها به میزان کل ساعات تاخیر

- کارکنان خرید خدمت و قراردادی: دستمزد کارکنان به میزان کل ساعات تاخیر



تاخیر ورود در موارد زیر موجه محسوب گردیده و مدت تاخیر در هر صورت جز و مرخصی استحقاقی منظور خواهد شد:

الف) وقوع حوادث و سوانح غیر مترقبه برای مستخدم ، همسر و فرزندان تحت تکفل و نیز سایر افراد خانواده در صورتی که تحت تکفل وی باشند.

ب) احضار مستخدم توسط مراجع قضائی و انتظامی با ارائه گواهی مرجع احضار کننده تبصره: تشخیص موارد مذکور در این ماده با مدیر واحد ذیربط خواهد بود.

به مستخدمی که در هر ماه بیش از ۴ بار تاخیر ورود یا تعجیل خروج غیر موجه داشته باشد و جمع مدت

تاخیر/تعجیل مزبور به بیش از ۴ ساعت در ماه برسد در قبال مجموع کسر کار

- برای ماه اول و دوم کتبا اخطار

- برای ماه سوم فوق العاده شغل مستخدم خاطی به میزان ۳۰ درصد

- برای ماه چهارم به میزان ۵۰ درصد

- برای ماه پنجم به میزان ۱۰۰ درصد به مدت یک ماه

- در صورت تکرار ارجاع پرونده مستخدم جهت رسیدگی به « هیات رسیدگی به تخلفات اداری »

- تاخیر ورود یا تعجیل خروج بیش از ۸ ساعت در هر ماه در هر حال مشمول حکم این ماده خواهد بود.

قوانین کاهش ساعات کای

قانون ارتقا بهره وری
قانون نیمه وقت بانوان
قانون حفاظت در برابر اشعه
قانون حمایت از معلولان

قوانین کاهش ساعتی روزانه

پاس شیر
پاس جانبازی
بانوان خاص

آئین نامه اجرایی کسر ساعت کاری جانبازان

جانبازان مشمول قانونی می توانند با توافق دستگاه زیربط از کسر ساعت کار موظف خود در **ابتدا، انتها یا بین ساعت** کار موظف استفاده

جانبازانی که به هر دلیل نتوانند از کسر ساعت کار موظف بهره مند شوند با **موافقت دستگاه زیربط** به میزان کسر ساعت کار موظف استحقاقی به یکی از طریق زیر با آنها رفتار می شود:

الف) احتساب اضافه کار ساعتی

ب) افزودن به مرخصی استحقاقی

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

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

- میزان کسر ساعت کار موظف جانباز برای اعمال بندهای «الف» و «ب» این ماده به طریق زیر محاسبه می شود:

کسر ساعت کار ماهانه به ساعت :

$$\frac{\text{میزان کسر ساعت به دقیقه} \times \text{تعداد روزهای کاری در ماه}}{۶۰}$$

قابل تجمیع نمی باشد.



آئین نامه اجرایی قانون ارتقاء بهره وری کارکنان بالینی نظام سلامت

شاغلین بالینی کارکنان رسته بهداشتی درمانی که در بیمارستان ها و مراکز درمانی شبانه روزی دولتی (کشوری و لشکری) غیر دولتی به بیماران بستری به صورت مستقیم ارائه خدمت می دهند.

شامل: پرستاران، بهیاران، کمک بهیاران، ماماها، کاردان ها و کارشناسان اتاق عمل، کاردان ها و کارشناسان هوشبری و شاغلین فوریت‌های پزشکی، کارشناس آزمایشگاه و پزشکان می باشد.

حداکثر کاهش ساعت کار ۸ ساعت در هفته و با توجه به صعوبت کار، سابقه خدمت و کار در نوبت کاری های غیر متعارف

مدت کسر ساعت کار بر مبنای سنوات خدمت حداکثر به میزان ۵ ساعت در هفته

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

کسر ساعت کار ناشی از صعوبت کار

صوبت کار به استناد قانون نظام هماهنگ	۸٪ تا ۲۵٪	۲۶٪ تا ۵۰٪	۵۱٪ تا ۷۵٪	۷۶٪ تا ۱۰۰٪
صوبت کار به استناد قانون مدیریت خدمات کشوری	صفر تا ۳۷۵ امتیاز	۳۷۶ تا ۷۵۰ امتیاز	۷۵۱ تا ۱۰۰۰ امتیاز	۱۰۰۰ امتیاز به بالا
صوبت کار به استناد قانون مدیریت خدمات کشوری (به استناد بخشنامه ۲۲۸۱۰ مورخ ۱۱/۱۲/۱۳۹۸)	صفر تا ۵۶۳ امتیاز	۵۶۴ تا ۱۱۲۵ امتیاز	۱۱۲۶ تا ۱۵۰۰ امتیاز	۱۵۰۱ امتیاز
کسر ساعت کار در هفته	نیم ساعت	یک ساعت	یک ساعت و نیم	دو ساعت

مدت کسر کار بابت کار در نوبت کارهای غیر متعارف یک ساعت در هفته

• **مشمولین قانون:**

- تمامی کارکنان رسمی، پیمانی، قراردادی، شرکتی
- کارکنان قرارداد ساعتی مشمول این قانون نمی باشند.
- پرسنل CSR مشمول این قانون نمی باشند.
- ساعات اضافه کاری افراد مشمول قانون بهره وری می باشد.
- در صورت شمولیت با قانون حفاظت در برابر اشعه به اختیار فرد یکی قابل اعطا می باشد.

شرایط اجرای قانون

- سقف ساعات اضافه کاری : ۸۰ ساعت - ۱۶۰ ساعت متمم
- سقف ساعات کاری در هر شیفت ۱۲ ساعت - ۱۸ ساعت متمم
- اعطای شیفت شب ثابت ممنوع است.
- کار در بیمارستان های غیر دولتی مشمول بهره وری نمی گردد
 - ساعت کاری در صبح: ۷ ساعت (از ۷ - ۱۴)
 - ساعت کاری در عصر: ۷ ساعت (از ۱۳ - ۲۰)
 - ساعت کاری در شب: ۱۳ ساعت (از ۸ - ۱۹)
 - ساعت کاری در شیفت لانگ ۱۳ ساعت (از ۷ صبح تا ۲۰ شب)

حداکثر Off بین شیفت ها

- شهر اصفهان حداکثر ۳ روز با آف شب ۴ روز
- فاصله ۶۰ کیلومتر تا مرکز استان ۴ روز با آف شب ۴ روز
- از ۶۰ تا ۱۲۰ تا مرکز استان ۵ روز با آف شب ۶ روز
- از ۱۲۰ تا ۲۰۰ تا مرکز استان ۶ روز با آف شب ۷ روز
- از ۲۰۰ تا ۳۰۰ تا مرکز استان ۷ روز با آف شب ۸ روز
- بالاتر از ۳۰۰ تا مرکز استان ۱۰ روز با آف شب ۱۰ روز

توجه

بعد از استعلاجی و مرخصی اعطای Off ممنوع است.

مرخصی بهره وری

کارکنان بالینی مشمول قانون مذکور بیمارستان های روانی و سوختگی موضوع بعلاوه **کارشناسان امور روانی، مددیاران و کاردرمانگران** این بیمارستان ها و بخش های روانی و سوختگی بیمارستان های عمومی علاوه بر مرخصی استحقاقی سالانه **جداکثر تا ۳۰ روز از مرخصی** کار در محیط های غیر متعارف استفاده خواهند نمود. این مرخصی قابل ذخیره نیست.

فوق العاده نوبت کاری

امتیاز	نوبت غیر متعارف	ر ديف
۶۰۰	یک نوبت دائم (عصر کار)	1
۹۰۰	دو نوبت چرخشی منظم (صبح کار - شب کار)	2
۹۰۰	دو نوبتی منظم (شب کار - صبح کار)	3
۱۰۵۰	دو نوبتی منظم (عصر کار - شب کار)	4
۱۲۰۰	سه نوبتی منظم چرخشی (صبح کار - عصر کار و شب کار)	5
۱۳۵۰	یک نوبتی دائم	6
۹۰۰	ترکیبی از دو یا چند حالت از حالات فوق به صورت متناوب	7

قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص

- بانوان شاغل اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی که موظف به ۴۴ ساعت کار در هفته هستند در صورتی که دارای حداقل یکی از شرایط زیر باشد ساعات کار آنان ۳۶ ساعت در هفته با دریافت حقوق و مزایا ۴۴ ساعت می شود.

مدارک	نوع شرایط
تایید و میزان معلولیت توسط سازمان بهزیستی	کارمند یا فرزندش یا همسر کارمند دارای معلولیت شدید باشد.
تایید بیماری صعب العلاج توسط وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی (شورای پزشکی)	کارمند یا فرزندش یا همسر کارمند دارای بیماری صعب العلاج باشد.
ارائه شناسنامه	دارای فرزند زیر شش سال باشد
ارائه اسناد مثبت یا گواهی دادگاه معتبر	زنان سرپرست خانوار

قابل تجميع نمی باشد

- تایید میزان و شدت معلولیت توسط سازمان بهزیستی
- بیماران صعب العلاج توسط وزارت بهداشت
- فرزندان زیر ۶ سال با ارائه شناسنامه معتبر
- زنان سرپرست خانوار با ارائه اسناد مثبتة یا گواهی دادگاه معتبر خواهد بود.
- زمان شروع و پایان کار در اجرای این قانون با توافق مضمولان و مسئولان آنان تعیین می گردد.
- استفاده همزمان از سایر قوانین و مقررات کاهشی ممنوع است و به انتخاب فرد صرفاً از یکی می توانند استفاده نمایند.

قانون کاهش ساعات کار معلولان

- بانوان دارای همسر یا فرزند معلول به شرط نگهداری در منزل تا ۲۲ ساعت کاهش در هفته
- آقایان دارای همسر معلول و یا فرزند معلول تحت سرپرستی فاقد مادر و به شرط نگهداری در خانه تا ۱۱ ساعت کاهش (۳۳ ساعت کار)
- شاغلین دارای معلویت شدید یا خیلی شدید ۱۰ ساعت

قابل تجمیع می باشد.

تعطیلی پنج شنبه برای بانوان دارای
فرزند زیر ۱۲ سال

پاس ورزش

اعطای مرخصی و ماموریت ورزشی کارکنان تابع آئین نامه ها و دستور العمل های عمومی دولت و اصلاحات بعدی آن خواهد بود.

قانون کاهش ساعات پرتوکار

به افرادی که به **طور مستمر** به کار با اشعه اشتغال داشته باشند، مزایای ذیل بر مبنای مقدار و شرایط بالقوه پرتودهی محیط کار به تشخیص واحد قانونی و طبق آئین نامه های مربوطه تعلق می گیرد.

۱- کاهش ساعت کار هفتگی تا میزان ۲۵ درصد ساعت کار مقرر برای سایر کارکنان

۲- افزایش میزان مرخصی اشعه سالیانه تا یک ماه در سال برای مدت اشتغال کار با اشعه، استفاده از مرخصی استحقاقی سالیانه در اینگونه موارد در طول هر سال اجباری است.

تبصره: مرخصی مذکور قابل باز خرید یا ذخیره نمی باشد.

برای پرتو کاران گروه الف صد در صد موارد و برای پرتو کاران گروه ب ۶۰ درصد مزایایی فوق قابل پرداخت می باشد.

با سپاس از توجه شما

