

باسمه تعالی

## شیوه نامه همسان سازی طبقه و رتبه کارکنان کار معین با کارکنان پیمانی

### مقدمه:

در راستای اجرای تبصره (۳) ماده ۲۹ قانون برنامه ششم توسعه و تبصره (۱) ماده ۲ دستورالعمل مشترک شماره ۲۶۰۸ مورخ ۱۳۹۳/۰۱/۰۱۴۰ سازمان اداری و استخدامی و سازمان برنامه بودجه در خصوص همسان سازی حقوق و مزایای کارکنان قرارداد کار معین (مشخص) با کارکنان پیمانی و بخشنامه شماره ۵۳۳۵۵۵ مورخ ۱۳۹۷/۱۰/۲ سازمان اداری و استخدامی و به استناد ماده ۱۰ دستورالعمل اجرایی نحوه قرارداد و نظام پرداخت حقوق و مزایای کارکنان قرارداد کار معین و پیرو بخشنامه شماره ۱۸۵۹/۲۰۹/د مورخ ۱۴۰۰/۳/۹ این معاونت، این شیوه نامه به منظور ایجاد وحدت رویه در دانشگاه ها و دانشکده های علوم پزشکی و سایر سازمان های تابعه وزارت متبوع ابلاغ می گردد.

### ماده ۱- اهداف

- ۱- شفاف سازی، هدایت و قانونمند نمودن مسیر ارتقای شغلی کارکنان قراردادی
- ۲- ساماندهی نیروی قراردادی با هدف افزایش بهره وری و استفاده بهینه از خدمات و توانمندی های این افراد
- ۳- فراهم کردن زمینه تسری دستورالعمل ها و آیین نامه های مهندسی و ارزیابی مشاغل و مهندسی سازمان حاکم بر کارکنان پیمانی به کارکنان قراردادی

### ماده ۲- تعاریف

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

**پست مجازی همسان سازی:** پست های شماره دار (مجازی) هستند که به منظور استفاده کارکنان مشمول از مزایای معادل طبقه و رتبه پست متعلقه، به صورت پیوست در انتها و در ادامه مجموعه تشکیلات مصوب تعریف و با خروج فرد حذف می گردد.

**موسسه:** دانشگاه ها، دانشکده های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی، مراکز تحقیقاتی و رشد، دانشگاه علوم توان بخشی و سلامت اجتماعی، دانشگاه مجازی، انستیتو پاستور ایران، مرکز آموزشی، تحقیقاتی، درمانی قلب شهید رجایی و صندوق رفاه دانشجویان، سازمان های غذا و دارو، انتقال خون، بیمه سلامت ایرانیان در این شیوه نامه به اختصار موسسه اطلاق می شوند.

### ماده ۳- مهندسی سازمان

۱- برای استفاده از مزایای پست مجازی همسان سازی موضوع این شیوه نامه، در انتهای تشکیلات مصوب هر یک از واحدهای سازمانی از قبیل بیمارستان، شبکه، مرکز تحقیقاتی، دانشکده و ... و در ستاد دانشگاه و دانشکده های علوم پزشکی در انتهای فهرست تشکیلات مصوب هر یک از معاونت ها و مؤسسات، برای هر یک از کارکنان قراردادی، یک پست (مجازی) که از شماره یک آغاز و با حرف انگلیسی<sup>۱</sup> (A) نشان دار می شود، تعریف می گردد.

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

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

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

### ماده ۵- مهندسی و ارزیابی مشاغل

۱- به استناد بخشنامه و دستورالعمل شماره ۲۶۰۸ مورخ ۱۴۰۰/۰۱/۲۳ سازمان اداری و استخدامی، کارکنان قراردادی مشمول، با تخصیص پست مجازی همسان سازی، متناسب با شغل مندرج در آخرین قرارداد، مطابق با مفاد این شیوه نامه از امتیاز معادل طبقه و رتبه مربوط بهره مند می شوند.  
۲- کارکنان قراردادی که از پست مجازی برخوردار می شوند، در آخرین طبقه و رتبه استحقاقی که از قبل دریافت کرده اند، تخصیص می یابند.

۱. Alike (همسان)

- ۳- در انتصاب پست‌های مدیریتی، رعایت دستورالعمل ارزیابی، انتخاب و انتصاب مدیران و شرایط احراز مطابق با آخرین طرح طبقه‌بندی مشاغل الزامی است.
- ۴- از تاریخ ابلاغ این شیوه‌نامه کلیه امور مرتبط با کمیته اجرایی مهندسی مشاغل کارکنان مشمول باید از طریق سامانه مهندسی مشاغل انجام پذیرد.
- ۵- کلیه مفاد آیین‌نامه مهندسی مشاغل به کارکنان قراردادی تسری می‌یابد.  
تبصره: محدودیت اعمال مدرک تحصیلی کارکنان قراردادی همانند کارکنان رسمی و پیمانی در طول خدمت محاسبه می‌گردد.
- ۶- مواد مندرج در این شیوه‌نامه صرفاً برای همسان‌سازی پرداخت حقوق و مزایای کارکنان قراردادی بوده و تبدیل وضع تلقی نمی‌گردد.