

رود به دفتر دانشگاه علوم پزشکی
شماره: ۷۴۱۳
تاریخ: ۱۳۹۳/۰۲/۱۷

معاونت توسعه مدیریت و منابع

«علیه سببها»

نم طرح

✓ **ریس / سرپرست محترم دانشگاه / دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی
ریس محترم مرکز آموزشی، تحقیقاتی و درمانی قلب و عروق شهید رجایی**

بسلام احترام

در راستای اجرای قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲/۳/۲۰ مجلس شورای اسلامی به منظور جایگزینی صرفاً پرستاران شاغل در بخش‌های بالینی که از مرخصی استعلاجی رایمان استفاده می‌نمایند دانشگاه محار است تا بهره‌مندی از آیین نامه استعاده از دانشجویان پرستاری بر بالین و یا مفاد این بخشنامه تست به جایگزینی نیروی پرستار مورد نیاز به صورت موقت و انعقاد قرارداد پاره وقت ساعتی به استناد بصره ماده ۲۲ آیین نامه اداری و استخدامی کارکنان غیرهیأت علمی و با رعایت موارد مشروحه ذیل اقدام لازم معمول دارد:

- ۱- مشمولین انعقاد قرارداد ساعتی می‌باید حداقل دارای مدرک تحصیلی لیسانس در رشته پرستاری و دارای گواهینامه پایان تمهیدات قانون خدمت پرشکان و پیرپرشکان و یا معافیت از آن باشد.
- ۲- حداکثر میزان ساعت قرارداد پاره وقت با هر یک از افراد حقیقی یکصد ساعت در ماه می‌باشد.
- ۳- انعقاد قرارداد با افرادی که در واحدهای دانشگاه به نوعی اشتغال دارند با تأیید مدیر پرستاری دانشگاه محار است.
- ۴- انعقاد قرارداد ساعتی پاره وقت تابع آیین نامه اداری استخدامی دانشگاه ها بوده و از شمول قانون کار خارج است.
- ۵- انعقاد قرارداد به مدت ۸۹ روز تنظیم و در صورت نیاز حداکثر برای همان مدت قابل تمدید خواهد بود (برای تمدید دوره‌های بعدی اخذ نظریه گزینش الزامی است)
- ۶- انعقاد قرارداد پاره وقت هیچگونه تعهد استخدامی برای دانشگاه ایجاد نخواهد کرد.
- ۷- دانشگاه هیچ گونه تعهدی در مورد بیمه تأمین اجتماعی و بیمه حرفه‌ای افراد طرف قرارداد نخواهد داشت.
- ۸- حداقل و حداکثر نرخ ساعت کار در سالحاری با توجه به بازار کار، بخش‌های مختلف بیمارستانی و محرومیت منطقه به ترتیب ۷۰۰۰۰ ریال تا ۸۵۰۰۰ ریال تعیین می‌گردد.

۱- ریس محترم دانشگاه شهید رجایی
۲- معاونت محترم توسعه
۳- معاونت محترم (معاون)

شهری قدس: خیابان سیمای ایران، بین فلامک و زرانشان، ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
شماره: ۸۸۳۳۳۵۷
تلفن: ۸۰۰ - ۸۸۳۳۵۶۰
 صفحه الکترونیکی معاونت توسعه مدیریت و منابع
 صفحه الکترونیکی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

<http://mrd.behdasht.gov.ir>
<http://www.mohme.gov.ir>

۱۳۹۳/۰۲/۱۷

«محل درج نام و سمت»

متمم علمبردی

۹- به افراد مشمول مفاد این بخشنامه به حوزة حق الرخصة تعیین شده هیچگونه وجهی اعم از کارانه، اصابه کار، ... تعلق نخواهد گرفت. البته این بند شامل کارکنانی که به نوعی رابطه استخدامی با دانشگاه دارند نخواهد شد.

۱۰- الحسه کار طبق دستورالعمل های ابلاغی از سوی بیمارستان ذیربط تأمین می شود.

۱۱- نکارگیری سایر رشته های شغلی به جز پرستار و همچنین در بخش های غیر مالی بیمارستانی ممنوع می باشد.

۱۲- به جایگزینی هر یک از پرستاران که از مرخصی زایمان استفاده می نمایند در ماه استفاده از ۲۰۰ نفر ساعت مجاز می باشد.

۱۳- به کارگیری افراد نارنشته ممنوع می باشد.

۱۴- رییس دانشگاه / دانشکده مسئولیت کنترل و نظارت حد نصاب جایگزین پرستارانی را که از مرخصی استعلاجی زایمان استفاده می نمایند، به عهده خواهد داشت، ضمناً دستور فرمایید گزارش آماری مربوطه را برابر صوابی که از سوی اداره کل منابع انسانی وزارت متبوع اعلام خواهد شد، تهیه و ارسال نمایید.

دکتر ایرج خوریچی
معاون توسعه مدیریت و منابع

رونوشت:

جناب آقای میرزا بیگی معاون محترم پرستاری جهت اطلاع
جناب آقای دکتر امین لو مشاور محترم وزیر و دبیر محامع، شوراهای و هیات های امنای مقتضی است موضوع خرید خدمت
ساعتی پاره وقت پرستار یا توجه به مطالب مندرج در این بخشنامه و به اسناد تبصره ماده ۲۲ آیین نامه اداری و استخدامی
کارکنان غیر هیات علمی در دستور کار مشترک هیات امناء جاری دانشگاهها قرار گیرد.

ماده ۱۵. مرخصی استعلاجی: عبارت از آن است که کارمند در صورت ابتلاء به بیماری یا زایمان که مانع از انجام خدمت وی باشد، از مرخصی استعلاجی استفاده کند.

ماده ۱۶. بازنشستگی: عبارت از آن است که کارمند طبق ضوابط و مقررات قانونی و به موجب حکم رسمی به افتخار بازنشستگی نائل شده و از مستمری بازنشستگی استفاده کند.

ماده ۱۷. از کارافتادگی: عبارت از آن است که کارمند بنا به تشخیص پزشک معالج و تأیید کمیسیون پزشکی، توانایی کارکردن را از دست داده و طبق مقررات از کارافتاده شده است و از مستمری از کارافتادگی استفاده می‌کند.

ماده ۱۸. انفصال دائم: عبارت از آن است که کارمند به موجب احکام دادگاه یا آراء قانونی مراجع ذیصلاح از خدمت در موسسه یا دستگاه‌های دولتی محروم شود.

ماده ۱۹. انفصال موقت: عبارت از آن است که کارمند موسسه به موجب احکام دادگاه یا آراء قانونی مراجع ذیصلاح و برای مدت معین از اشتغال در موسسه محروم شود.

ماده ۲۰. آماده به خدمت. عبارت از آن است که کارمند طبق مفاد این آیین نامه در انتظار تعیین تکلیف یا ارجاع شغل باشد.

ماده ۲۱. بازخریدی: عبارت از آن است که رابطه استخدامی کارمند با موسسه قطع و سوابق خدمت دولتی آنان بازخرید شود.

فصل دوم: راهبردها و فناوری انجام وظایف موسسه

ماده ۲۲. موسسه محاز است امور تصدی‌های خود را با رعایت اصول بیست و نهم و سیام قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در قالب دستورالعمل مصوب به بخش تعاونی، خصوصی (حقیقی و حقوقی)، نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی تعیین صلاحیت شده از سوی مراجع قانونی و ذی ربط، براساس دستورالعمل پیشنهادی کارگروه کاهش تصدی ستاد وزارت متبوع و تصویب هیات اماء واگذار نماید.

تبصره. خرید خدمات نیروی انسانی به صورت ساعتی و پاره وقت در مشاغل مورد نیاز موسسه در قالب دستورالعملی خواهد بود که از سوی هیأت امنا تصویب می‌شود.

ماده ۲۳. نیروی انسانی بخش‌های غیردولتی که بر اساس مفاد این آیین‌نامه، تمام و یا قسمتی از وظایف و تصدی امور موسسه را عهده‌دار می‌گردند. تحت پوشش کارفرمای غیر دولتی هستند و موسسه هیچ‌گونه تعهد و یا مسئولیتی در قبال این افراد ندارد. کارفرمایان این افراد موظفند با آنان مطابق قانون کار و تأمین اجتماعی و سایر قوانین و مقررات مربوط رفتار نمایند و پاسخگویی مقامات و یا مراجع ذیصلاح در این رابطه خواهند بود. موسسه در صورت تخلف کارفرمای بخش غیردولتی در احقاق حقوق این افراد، از محل مطالبات و ضمانت‌نامه دریافت شده، مطالبات آنان را پرداخت می‌نماید.

ماده ۲۴. موسسه محار است به منظور ارتقاء مستمر در کیفیت و کمیت ارائه خدمات، از خدمات مشاوره‌ای در زمینه‌های توسعه و مدیریت سرمایه‌های انسانی و فن‌آوری‌های نوین اداری و پشتیبانی استفاده نماید. بدین منظور می‌تواند با اشخاص حقیقی، حقوقی و یا مراکز آموزشی، پژوهشی اعم از دولتی و غیر دولتی واجد شرایط، با رعایت مقررات این آیین‌نامه، قرارداد منعقد نماید.

ماده ۲۵. موسسه مکلف است به منظور ایجاد انگیزه و افزایش کارایی و بهره‌مندی از فکر، اندیشه و خلاقیت کارمندان خود، سازوکار مناسب برای جلب مشارکت کارمندان و دریافت پیشنهادها و اثرگذاری آن در تصمیم‌گیری‌ها را فراهم آورد. نظام پیشنهادها و نحوه پرداخت یادداشتی براساس دستورالعملی خواهد بود که از سوی شورای تحول اداری وزارت متبوع ابلاغ می‌گردد.

ماده ۲۶. با کارمند رسمی موسسه که وظایف وی در اجرای ماده ۲۲ این آیین‌نامه به بخش غیردولتی واگذار شده است، به یکی از روش‌های ذیل عمل خواهد شد.

الف) انتقال به سایر واحدهای موسسه یا سایر موسسات و یا دستگاه اجرایی دیگر،

ب) با خرید سنوات خدمت،

ج) موافقت با مرخصی بدون حقوق برای مدت سه تا پنج سال.

د) انتقال به بخش غیردولتی که مجری وظایف و فاعلیت‌های واگذار شده می‌باشد. در صورت تمایل کارمندان به تغییر صندوق بازنشستگی هزینه جابه‌جایی تغییر صندوق ذی‌ربط با حفظ سابق مربوط از محل اعتبارات تأمین شده توسط موسسه پرداخت می‌شود،

ه) انجام وظیفه در بخش غیردولتی به شکل مأمور که حقوق و مزایای وی را نیز بخش غیردولتی پرداخت می‌کند،

سید علی حسینی
وزیر

شماره: ۱۳۹۷/۲۶
تاریخ: ۱۳۹۷/۲/۲۹

قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده

ماده واحده - از تاریخ آرایه بالا اجرا شدن این قانون کلیه مقررات و ضوابط مقرر در قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۱۳۷۲/۱۲/۲۹ و اصلاحات آن و سایر قوانین که بر اساس اصلاح فرزند برای والدین شامل یا فرزندان آنان ایجاد شده است، لغو می شود.

نصرت ۱- دولت می تواند هر پنج سال یکبار، با توجه به شرایط سرشماری های عمومی نفوس، ترکیب جمعیتی و شاخصهای سبب، جنس، اقتصادی و اجتماعی در چهارچوب سیاست های کلی نظام و با رعایت شاخصهای مندرج در قوانین برنامه پنجساله یا فراتر از آنکه با توجه به مجلس شورای اسلامی نسبت به برقراری این ضوابط با ایجاد مقرراتی که بر اساس تعداد فرزندان تعیین گردد.

نصرت ۲- به دولت اجازه داده می شود مرخصی (ایضا ملاقات) را به تعداد فرزندانش حد و عصر آنان نیز از عهده مرخصی اجباری (تفریحی) برخوردار شوند.

این قانون به منظوری که من فرزند آنان به سه ماهگی ترسیده است، تسری می یابد و ملاقات با آنان تا سن سه ماهگی نوزاد از مرخصی زایمان استفاده کند.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و دو تبصره در جلسه مجلس روز دوشنبه مورخ بیستم مردادماه یک هزار و نود و دو مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۱۳۹۷/۲/۲۹ به نایب شورای نگهبان رسید.

علی قزوینی