



با توجه به نامه شماره ۹۹۱۶۶ مورخ ۹۰/۸/۱۸ ریاست محترم دانشگاه موضوع ابلاغ بند ۱۰ مصوبه مورخ ۹۰/۸/۹ هیأت رئیسه دانشگاه، بدینوسیله مقررات مورد عمل و قابل اجراء تا تصویب آیین نامه اجرایی موضوع ماده ۶۶ آیین نامه اداری، استخدامی و تشکیلاتی کارمندان غیر هیات علمی دانشگاهها به شرح ذیل اعلام می گردد:

ماده ۱- هر گاه مستخدم شاغل بیمار شود و آن بیماری مانع از خدمت او باشد باید مراتب را در کوتاه ترین مدت ممکن، به اداره متبوع اطلاع دهد و در موارد کمتر از ده روز گواهی پزشکی را در اولین روز پس از مراجعه به محل خدمت و در موارد ده روز و بیشتر در پایان روز دهم به رئیس یا معاون واحد مربوطه جهت ارجاع به کارگزینی ارسال دارد. (مأخذ: ماده ۲۱ آیین نامه مرخصی ها مصوب ۱۳۴۶/۷/۲۲ هیات محترم وزیران)

تذکر ۱: بالاترین مقام در هریک از واحدهای سازمانی (رؤسای شبکه ها، مراکز آموزشی درمانی، دانشکده ها و نظایر آنها) در صورتی که پزشک باشند می توانند نسبت به تایید گواهی های پزشکی کارکنان که حداکثر از ۷۲ ساعت تجاوز نکند اقدام و گواهی مزبور را جهت صدور حکم مربوطه به واحد کارگزینی ارسال نمایند. بدیهی است در صورت صلاحدید، مسئولین مذکور می توانند گواهی استعلاجی مزبور را برای تایید به پزشک معتمد یا کمیسیون پزشکی ارسال نمایند.

تبصره: در صورتی که مرخصی استعلاجی مستخدم در یک ماه حداکثر از ۳ روز (متوالی یا متناوب) تجاوز نماید، تاییدیه کمیسیون پزشکی برای دفعات بعد ضروری و الزامی است.

تذکر ۲: گواهی های استعلاجی بیش از ۷۲ ساعت و حداکثر تا ده روز کارکنان شاغل در واحدهای تابعه مستقر در مرکز شهرستان یزد باید با معرفی کتبی از سوی واحد خدمتی مستخدم توسط ذینفع به تایید پزشک معتمد در کمیسیون پزشکی رسیده و سپس جهت اقدامات بعدی به دبیرخانه واحد سازمانی تسلیم گردد. بدیهی است تایید گواهی استعلاجی مزبور در سایر شهرستانهای استان، در صورت وجود کمیسیون پزشکی با تایید کمیسیون مزبور و در صورت عدم وجود کمیسیون یاد شده صرفاً برای یکبار در سال با تایید پزشک معتمد شهرستان که طی ابلاغ کتبی ریاست دانشگاه معرفی و تعیین می گردد معتبر خواهد بود.

تذکر ۳: گواهی های استعلاجی بیش از ۷۲ ساعت و حداکثر تا ده روز کارکنان شاغل در سایر شهرستانهای استان که کمیسیون پزشکی ندارند برای بار دوم و بیشتر در سال، صرفاً با تایید کمیسیون پزشکی استان مجاز و معتبر خواهد بود.

بدیهی است گواهیهای استعلاجی بیش از ده روز کارکنان شاغل در کلیه واحدهای تابعه دانشگاه اعم از مرکز شهرستان و سایر شهرستان ها صرفاً با تایید کمیسیون پزشکی مرکز استان معتبر و قانونی بوده و می بایست گواهی استعلاجی ارائه شده ی مستخدم طی نامه ای توسط کارگزینی تنظیم و با امضاء رئیس واحد توسط ذینفع به کمیسیون مزبور اعلام گردد.

تذکر ۴: کارکنانی که از مرخصی بدون حقوق استفاده می نمایند با ارائه گواهی استعلاجی، تبدیل مرخصی بدون حقوق به استعلاجی به لحاظ عدم اشتغال و تصدی پست سازمانی و بعلت قطع موقت رابطه استخدامی و حقوقی مغایر



با مقررات بوده و مجوزی ندارد. (مأخذ: نامه شماره ۴۶/۷/۲۲ الف مورخ ۶۹/۲/۱۵ اداره کل امور اداری و استخدامی سابق وزارت متبوع)

ماده ۲- کارگزینی مکلف است گواهی پزشک معالج مستخدم را برای اظهار نظر نزد پزشک معتمد دانشگاه ارسال دارد و در صورتیکه مفاد گواهی مورد تایید قرار گیرد حکم مرخصی استعلاجی را صادر نماید. (مأخذ: ماده ۲۲ آیین نامه مرخصی ها مصوب ۴۶/۷/۲۲ هیات محترم وزیران)

تبصره: اگر مستخدم به نظر پزشک معتمد دستگاه ذیربط معترض باشد موضوع به کمیسیون پزشکی ارجاع می شود و نظر این کمیسیون قطعی خواهد بود.

ماده ۳- کمیسیون پزشکی حداقل مرکب از سه نفر پزشک خواهد بود. که با توجه به نوع بیماری مستخدمین توسط دانشگاههای علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تعیین می شوند. اعضاء کمیسیون مکلفند در اسرع وقت کمیسیون را تشکیل و نتایج امور محوله را به واحد خدمتی فرد جهت اقدامات قانونی ارسال نمایند (مأخذ: ماده ۲۳

ماده ۴- کارمندان دستگاههای اجرایی طبق گواهی پزشک معالج و تایید کمیسیون پزشکی و با رعایت سایر مقررات مربوطه می توانند حداکثر از ۴ ماه مرخصی استعلاجی در سال استفاده نمایند. [بیماریهای صعب العلاج به تشخیص وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از محدودیت زمانی مذکور مستثنی می باشد]. (مأخذ: تبصره ۲ ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری)

ماده ۵- تشخیص ابتلاء مستخدم به بیماری صعب العلاج و تعیین مدت معذوریت وی به عهده کمیسیون پزشکی است. حداکثر مدت این معذوریت در هر نوبت شش ماه است و قابل تمدید خواهد بود. (مأخذ: ماده ۲۴ آیین نامه مرخصی ها مصوب ۴۶/۷/۲۲ هیات محترم وزیران)

ماده ۶- در هر مورد که موضوع به کمیسیون پزشکی ارجاع می شود نظر کمیسیون که به اتفاق یا به اکثریت اتخاذ شود قاطع خواهد بود. (مأخذ: ماده ۲۵ آیین نامه مرخصی ها مصوب ۴۶/۷/۲۲ هیات محترم وزیران)

نکته مهم:

کارکنانی که از ۴ ماه مرخصی استعلاجی عادی بصورت متوالی یا متناوب در یکسال استفاده می نمایند و بعد از اتمام مرخصی مزبور در محل کار خود حاضر و بعد از مدتی مجدداً گواهی استعلاجی (به استثنای گواهی استعلاجی زایمان و یا صعب العلاج) ارائه می دهند. چنین مستخدمی در صورتی دوباره می تواند از گواهی استعلاجی استفاده نماید که فرد به مدت یکسال متوالی از تاریخ خاتمه آخرین روز استعلاجی استفاده شده تا تاریخ شروع استعلاجی مجدد اشتغال بکار یافته باشد.

بعنوان مثال:

- مستخدمی اولین گواهی استعلاجی خود را از تاریخ ۸۶/۱/۵ لغایت ۸۶/۲/۵ بمدت ۳۲ روز، دومین گواهی استعلاجی خود را از تاریخ ۸۶/۳/۲ لغایت ۸۶/۴/۲۵ بمدت ۵۵ روز، سومین گواهی استعلاجی خود را از تاریخ ۸۶/۷/۲۲ لغایت ۸۶/۸/۲۳ بمدت ۱۱ روز و چهارمین گواهی استعلاجی خود را از تاریخ ۸۶/۱۰/۱۰ لغایت ۸۶/۱۱/۱ بمدت ۲۳ روز به

دستگاه ارائه داده که جمعاً لغایت تاریخ ۸۶/۱۱/۱ از چهار ماه (۱۲۰ روز) مرخصی استعلاجی استفاده نموده است. چنین فردی در صورتی مجدداً با رعایت سایر مقررات می تواند از مرخصی استعلاجی عادی استفاده نماید که از تاریخ شروع گواهی استعلاجی ارائه شده جدید با آخرین روز گواهی استعلاجی قبلی که ۴ ماه استفاده نموده (تاریخ ۸۶/۱۱/۱) یکسال کاری سپری شده باشد. در غیر اینصورت می بایست از مرخصی استحقاقی ذخیره یا بدون حقوق با رعایت سایر مقررات استفاده نماید.

ماده ۷- در احتساب مرخصی استعلاجی روز و ماه و سال مطابق تقویم رسمی کشوری است و در مرخصی روزانه ماه ۳۰ روز حساب می شود. مرخصی های کمتر از یک روز با توجه به ساعات کار روزانه وزارتخانه یا موسسه دولتی مربوطه محاسبه خواهد شد. (مأخذ: ماده ۳۴ آیین نامه مرخصی ها موضوع مصوبه ۴۶/۷/۲۲ هیات محترم وزیران).
تذکر ۱: روزهای تعطیل که طی مدت مرخصی استعلاجی واقع است جزو مدت مرخصی مزبور محسوب می شود.
تذکر ۲: مستخدمی که از مرخصی استعلاجی بیش از ده روز استفاده می نماید، چنانچه وی قبل از اتمام مرخصی استعلاجی مأخوذه که قبلاً به تایید کمیسیون پزشکی رسیده، تقاضای اشتغال به کار نماید در صورتی می تواند به خدمت خود ادامه دهد که درخواست وی به تایید کمیسیون پزشکی دانشگاه برسد.

ماده ۸- به بانوان باردار برای هر بار وضع حمل تاسه فرزند، ۶ ماه معذوریت (۱۸۰ روز) و برای زایمان فرزند چهارم به بعد دو ماه (۶۰ روز) معذوریت و برای وضع حمل دوقلو ۶ ماه (۱۸۰ روز) و برای وضع حمل دوقلو به بالا یک سال معذوریت با استفاده از حقوق و فوق العاده های مربوط داده می شود. معذوریت وضع حمل جزو مرخصی استعلاجی محسوب نمی شود و تشخیص تاریخ شروع آن بعهده پزشک معالج است. (مأخذ: ماده ۲۶ آیین نامه مرخصی ها مصوب ۴۶/۷/۲۲ هیات محترم وزیران و اصلاحات بعدی)

تذکر ۱: در صورتیکه مستخدم زن باردار قبل از زایمان احتیاج به استراحت کامل داشته باشد و وی از چهار ماه مرخصی استعلاجی عادی استفاده نموده و بیماری مربوط صعب العلاج تشخیص داده نشده، و دارای مرخصی استحقاقی ذخیره نیز نباشد در صورت تشخیص پزشک معالج و تایید کمیسیون پزشکی فرد می تواند برابر مقررات قسمتی از مرخصی استعلاجی زایمان مربوطه را قبل از زایمان استفاده نماید. (جمعاً قبل و بعد از زایمان نباید از ۶ ماه تجاوز کند)

تذکر ۲: در صورتیکه مستخدم زن باردار بعد از وضع حمل، نوزاد مرده و یا اینکه نوزادش قبل از اتمام ۴ ماه مرخصی استعلاجی مأخوذه زایمان فوت کند، چنین مستخدمی طبق گواهی پزشک معالج که طبق مقررات به تایید کمیسیون پزشکی میرسد صرفاً می تواند از معذوریت پزشکی برخوردار گردد. مأخذ برگرفته شده از نامه شماره ۴/۸۳۶/الف مورخ ۸۸/۱/۸ دفتر مدیریت منابع انسانی منضم به نامه شماره ۲/۳/۲۳ ک مورخ ۸۸/۱/۲۲ شورای عالی پزشکی وزارت متبوع
تذکر ۳: مدت مرخصی زایمان جهت مستخدمین زن که نوزاد آنان دارای معلولیت می باشد ۶ ماه بوده، و در آئین نامه مرخصی ها و مصوبات موجود استفاده بیش از ۶ ماه مرخصی استعلاجی موردی پیش بینی نگردیده است. (نامه شماره ۴/۸۳۶/الف مورخ ۸۸/۱/۸ دفتر مدیریت منابع انسانی)

ماده ۹- به مستخدمی که از مرخصی استعلاجی استفاده می نماید تا چهار ماه و در صورتیکه بعلت ابتلاء به بیماری صعب العلاج یا زایمان فرزندان توامان مرخصی استعلاجی وی بیش از چهار ماه باشد تا حداکثر یک سال حقوق و فوق العاده های مربوطه و در مورد بیماریهای صعب العلاج در مدت زائد بر یک سال تا زمانیکه از کار افتادگی کلی مستخدم برابر مقررات مربوط مورد تایید کمیسیون پزشکی و مراجع بالاتر قرارنگرفته است فقط حقوق و افزایش سنواتی و یا (حق شاغل + تفاوت تطبیق + کمک هزینه عائله مندی و اولاد + سایر) پرداخت می گردد. مع هذا چنانچه حقوق چنین مستخدمی از حداقل حقوق مستخدمین شاغل کمتر باشد تا سقف حداقل دریافتی کارکنان شاغل پرداخت خواهد شد. ضمناً با عنایت به این که رابطه استخدامی مستخدمینی که در مرخصی استعلاجی صعب العلاج زائد بر یکسال بسر می برند با دستگاه متبوع قطع نمی گردد ، لذا پرداخت کمک هزینه های عائله مندی و اولاد به مستخدمین دولت در دوران مرخصی استعلاجی صعب العلاج با رعایت سایر مقررات مربوطه بلامانع است. (مأخذ: مواد ۲۶ و ۲۷ آیین نامه مرخصی ها مصوب ۴۶/۷/۲۲ هیات محترم وزیران)

تذکره ۱: کارکنانی که از چهار ماه مرخصی استعلاجی استفاده نموده باشند متعاقب آن صرفاً می توانند از ۸ ماه مرخصی صعب العلاج (جمعاً بمدت یکسال) با پرداخت حقوق و فوق العاده های مربوط استفاده نمایند و پرداخت حقوق و مزایا به صورت کامل به مدت مازاد بر ۸ ماه مرخصی صعب العلاج و چهار ماه مرخصی استعلاجی (جمعاً بمدت یکسال) به آنان مجوزی نداشته و مدت زائد بر یکسال تا زمانی که از کار افتادگی کلی مستخدم برابر مقررات مربوطه مورد تایید کمیسیون پزشکی و مراجع بالاتر قرارنگرفته است ، صرفاً حقوق مبنای افزایش سنواتی و یا (حق شاغل + تفاوت تطبیق + کمک هزینه عائله مندی و اولاد + سایر) پرداخت می گردد و در صورتیکه حقوق چنین مستخدمینی از حداقل حقوق مستخدمین شاغل کمتر باشد حداقل مزبور به آنان قابل پرداخت است. ضمناً با عنایت به اینکه رابطه استخدامی مستخدمینی که در مرخصی صعب العلاج زائد بر یکسال بسر می برند با دستگاه متبوع قطع نمی گردد ، لذا پرداخت کمک هزینه عائله مندی و اولاد و کمک های غیرنقدی نیز به آنان بلامانع می باشد.

تذکره ۲: چنانچه مستخدمی پس از استفاده از مرخصی صعب العلاج ، بمدت یکسال اشتغال بکار یافته باشد مجدداً میتواند به علت عود همان بیماری و یا بیماری دیگر از مرخصی استعلاجی و صعب العلاج برابر مقررات مربوطه استفاده نماید. (مأخذ: برگرفته از نامه شماره ۶۲۱/۵۴۶۴۹ مورخ ۸۵/۵/۹ سازمان مدیریت و برنامه ریزی سابق کشور)

ماده ۱۰- به مرخصی استعلاجی که از چهار ماه تجاوز نماید نسبت به مدت زائد بر چهار ماه به استثنای مشمولین ماده ۸ این دستورالعمل مرخصی استحقاقی تعلق نمی گیرد

ماده ۱۱- مستخدمی که مرخصی استحقاقی تحصیل نموده ، چنانچه در حال استفاده از مرخصی استحقاقی بیمار شود با رعایت با مفاد ماده ی ۱ و تذکرات ۱ و ۲ و ۳ ماده ی مزبور و مفاد ماده ی ۲ این دستورالعمل با وی رفتار و مرخصی استحقاقی استفاده نشده ی ایشان برابر مقررات ذخیره می گردد.

ماده ۱۲- گواهینامه ای که در مورد بیماری مستخدم در خارج از کشور صادر شده است باید از حیث صحت صدور به تصدیق سفارتخانه و یا کنسولگری ایران در محل برسد. در مورد مستخدمین شاغل یا مامور در خارج از کشور تصدیق سفارتخانه یا کنسولگری ایران در محل از حیث صدور کافی خواهد بود و در سایر موارد هرگاه مفاد چنین گواهینامه ای مورد تایید پزشک معتمد قرار نگیرد موضوع در کمیسیون پزشکی برای اظهار نظر قطعی مطرح خواهد شد. (مأخذ: ماده ۲۹ آیین نامه مرخصی های مصوب ۴۶/۷/۲۲ هیات محترم وزیران)

ماده ۱۳- به جز مستخدمان موضوع ماده ۸ این دستورالعمل، حفظ پست سازمانی مستخدمی که از مرخصی استعلاجی طویل‌المدت (چهارماه مرخصی استعلاجی عادی و متعاقب آن صعب‌العلاج) استفاده می‌کند بیش از یک سال الزامی نیست. (مأخذ: ماده ۳۱ آیین نامه مرخصی ها مصوب ۴۶/۷/۲۲ هیات وزیران)

ماده ۱۴- وضعیت استخدامی مستخدمین دولت (رسمی و پیمانی) منحصراً یکی از حالات: [شاغل (آزمایشی، قطعی و قراردادی)، مرخصی (استعلاجی، استحقاقی، صعب‌العلاج و بدون حقوق) آمادگی به خدمت، ماموریت (ماموریت بدون دریافت فوق‌العاده روزانه، ماموریت با دریافت فوق‌العاده روزانه، ماموریت آموزشی، ماموریت خارج از کشور، ماموریت ورزشی) خدمت زیر پرچم و آن وضع مستخدمی است که طبق قوانین مربوط به خدمت زیر پرچم احضار می‌شود. بازنشستگی، از کارافتادگی، تعلیق، انقصال موقت، انقصال دائم، استعفا، غیبت موجه، غیبت غیرموجه، بازخرید، اخراج] را خواهد داشت و نمی‌توان مستخدم را در حال استخدامی دیگری قرارداد. لذا چنانچه مستخدمی که به ماموریت آموزشی اعزام شده به نحوی بیمار گردد که با تایید مقامات مربوطه نیاز به استفاده از مرخصی استعلاجی را داشته باشد حکم ماموریت آموزشی وی لغو و حکم مرخصی استعلاجی (پزشک معتمد، کمیسیون پزشکی، ریاست دانشگاه) برای وی صادر خواهد شد. بدیهی است اینگونه افراد می‌توانند پس از حصول بهبودی به ماموریت آموزشی با رعایت کلیه مقررات مربوطه ادامه دهند. (مأخذ: ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری و نامه شماره ۲۲۶۸۱۶ مورخ ۸۴/۱/۲۱ دفتر مدیریت منابع انسانی وزارت)

ماده ۱۵- استفاده کلیه بانوان (از جمله بانوانی که از طریق عمل IVF باردار شده‌اند) از مرخصی استعلاجی ماده ۲۷ آیین نامه مرخصی ها موضوع مواد ۴۷ و ۴۸ و ۴۹ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۶/۷/۲۲ هیات محترم وزیران و اصلاحات بعدی با تایید کمیسیون پزشکی، ماده ۲۴ آیین نامه یاد شده به مدت ۹ ماه بلامانع می‌باشد. بدیهی است اینگونه مستخدمین از ۶ ماه مرخصی پس از زایمان نیز بهره‌مند می‌گردند. (مأخذ: نامه شماره ۶۲۱/۲۳۳۷۴۹ مورخ ۱۳۸۳/۱/۳۰ سازمان مدیریت و برنامه ریزی سابق کشور منضم به نامه شماره ۲۳۷۰۳ مورخ ۱۳۸۳/۲/۲۳ دفتر مدیریت منابع انسانی وزارت متبوع)

ماده ۱۶- آیین نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴/۶/۲۲ مجلس شورای اسلامی با عنایت به اصلاحات بعدی کماکان به قوت خود باقی است.

تذکره ۱: مرخصی زایمان از چهار ماه به ۶ ماه و دوره شیردهی از ۲۰ ماه به ۲۴ ماه تغییر یافته است. (مأخذ: مصوبه ۱۳۸۶/۴/۶ مجلس شورای اسلامی منضم به نامه شماره ۱۸۵۰۹۲ مورخ ۱۳۸۶/۵/۲۷ معاون توسعه مدیریت و منابع وزارت متبوع)

تذکره ۲: به استناد مواد ۳ و ۴ آیین نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی موضوع تصویب نامه شماره ۸۴۰۹/ت/۱۶۹۰۰ مورخ ۱۳۷۵/۹/۲۷ هیات محترم وزیران به ترتیب:

۱- اعطای پنجمین ماه مرخصی زایمان منوط به گواهی پزشک متخصص اطفال یا پزشک مرکز بهداشتی، درمانی (شهری و روستایی) همراه با شناسنامه شیرخوار (برای احراز عدم استفاده از شیر خشک) است، مگر اینکه مطابق مقررات دیگر برای آنها مرخصی زایمان بیشتری پیش بینی شده باشد.

۲- استفاده از مرخصی ساعتی تا سن ۲۴ ماهگی منوط به ارائه گواهی مرکز بهداشتی، درمانی مبنی بر تغذیه شیرخوار توسط مادر است.

تبصره: بانوان مشمول قانون کار تابع ضوابط مربوط به خود هستند.

تذکره ۳: به استناد اصلاحیه مواد ۵ و ۶ آیین نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی موضوع تصویب نامه شماره ۸۴۰۹/ت/۱۶۹۰۰ مورخ ۱۳۷۵/۹/۲۷ هیات محترم وزیران به ترتیب:

۱- مادران مشمول این آیین نامه پس از پایان مرخصی زایمان و در دوران شیردهی باید در کار قبلی خود اشتغال یابند. در دوران یاد شده نقل و انتقال آنها ممنوع است مگر اینکه خود، متقاضی تغییر شغل یا نقل و انتقال باشند.

۲- مادران مشمول این آیین نامه می توانند طی ساعات مقرر کار روزانه حداکثر از یک ساعت مرخصی ساعتی استفاده کنند. مادران یاد شده می توانند بر حسب نیاز کودک، مرخصی یاد شده را حداکثر در سه نوبت استفاده کنند. مدت مرخصی ساعتی برای مادران دارای فرزند دوقلو و بالاتر به میزان دو ساعت می باشد.

۳- بانوانی که فرزند شیرخوار داشته و فرزند آنها از شیر مادر استفاده می نماید، می توانند تا هنگام ۲ سالگی فرزند شیرخوار خود، از مرخصی ساعتی تا سقف مرخصی استحقاقی (استحقاقی سالیانه + مرخصی ذخیره شده) خود استفاده نمایند. (مأخذ: تبصره ماده ۲ آیین نامه مرخصی ها موضوع مواد ۴۷ و ۴۸ و ۴۹ قانون استخدام کشوری)