

**سایر موارد و تبصره های
مرتبط با نیروهای قراردادی**

ماده ۳۰: تبصره ۴- دانشگاه مجاز است در صورت نیاز حداکثر تا پنج درصد از مجوزهای استخدامی ابلاغی از سوی وزارت خانه را بدون الزام فضای رقابتی و انتشار آگهی و صرفا با تشخیص و مسئولیت شخصی رئیس دانشگاه و با رعایت شرایط احراز طبقه بندی مشاغل به جذب نیرو از بین دارندگان مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر با احراز صلاحیت عمومی بر اساس قانون گزینش اختصاص دهد.

تبصره ۵- دانشگاه در صورت عدم تامین مجوز استخدام پیمانی از سوی وزارتخانه و حسب ضرورت برای رفع نیازهای موقت خود به نیروی انسانی مجاز است به کارگیری نیروهای قراردادی اقدام نماید. بدین منظور در سال مربوط (حدکثر دو بار در سال) بر اساس نظریه کمیته متشکل از معاون توسعه مدیریت و منابع دانشگاه و مدیر کل منابع انسانی و پشتیبانی وزارتخانه نسبت به بررسی نیاز و تعیین و تعداد و ترکیب رشته های شغلی مورد نیاز مبادرت می نماید. مصوبات این کمیته با ابلاغ معاون توسعه وزارت خانه قابلیت اجرایی خواهد داشت و بدین ترتیب دانشگاه می تواند با رعایت ماده ۳۳ آئین نامه اداری استخدامی اعضای غیر هیات علمی دانشگاه برابر دستورالعملی که به تصویب هیات امنا میرسد نسبت به بکارگیری نیروهای قراردادی به صورت قرارداد انجام کار معین و با رعایت شرایط احراز طبقه بندی مشاغل دانشگاه اقدام نماید.

تبصره ۶- دانشگاه مجاز است صرفا در صورت تشخیص و نیاز نیروهای مورد نیاز طرح پزشک خانواده و بیمه روستایی را در قالب بسته های سیاستی مورد تایید معاونت بهداشت وزارت متبوع بدون برگزاری آزمون و صرفا با انجام مصاحبه و احراز صلاحیت عمومی و انجام گزینش به صورت قراردادی به خدمت بپذیرد.

تبصره ۷- هرگونه به کارگیری نیروهای قراردادی منوط به تامین اعتبار از سوی دانشگاه است.

ماده ۳۲- دانشگاه مجاز است در سقف اعتبارات و برابر استانداردهای موجود برای رفع نیازهای انسانی فعالیت های خدمات عمومی مشتمل بر مشاغل نظافتچی، پیش خدمت، آبدارچی، نامه رسان، تلفنچی، و رانندگان صرفا دولتی، آشپز، متصدیان توزیع غذا و متصدی تاسیسات (مکانسین و تکنسین تاسیسات) با اشخاص حقیقی برابر ضوابط آئین نامه قرارداد منعقد نماید.

تبصره ۱- این مشاغل بعنوان مشاغل کارگری تلقی شده و کارکنان مشمول قانون کار می باشد. (تبصره ۴ ماده ۲)
تبصره ۲- کارکنان مورد نظر از نظر بیمه و بازنشستگی پس از عقد قرارداد با دانشگاه تابع قانون تامین اجتماعی می باشند.

تبصره ۴- دانشگاه مجاز است در سقف تعداد نیروهای خروجی دائم سالیانه (بازنشستگی، فوت، اخراج، استعفا، از کار افتادگی کلی) از مشاغل مورد نظر این ماده راسا نسبت به بکارگیری نیروی انسانی جدید جایگزین با رعایت ماده ۳۳ آئین نامه و شرایط احراز هر شغل اقدام نماید. در صورت خروج وقت نیروهای مورد نظر به دلایلی نظیر مرخصی استعلاجی، انفصال موقت بدون حقوق، انتقال و ماموریت موقت، به بکارگیری نیرو مجاز نمی باشد.

ماده ۳۳ - استخدام نیروی انسانی مورد نیاز دانشگاه به صورت قراردادی در فضای رقابتی و با رعایت عدالت استخدامی شایسته گزینی و سنجش توانمندیهای عمومی و تخصصی از طریق آزمون یا مسابقه عمومی تخصصی، مصاحبه و یا ترکیبی از آنها بر اساس دستورالعملی که از سوی هیات امنای دانشگاه تصویب می شود و با احراز صلاحیت های عمومی بر اساس قانون تسری گزینش معلمان و کارمندان آموزش و پرورش به کارمندان سایر وزارتخانه و سازمان و موسسات و شرکت های دولتی ۹/۲/۵۷ مجلس شورای اسلامی خواهد بود.

❖ انتقال کارکنان مشمول این آئین نامه در طول مدت قرارداد به سایر دانشگاهها مجاز نمی باشد.

ماده ۳۹- انعقاد قرارداد مجدد نیروهای قراردادی منوط به تحقق شرایط ذیل است:

الف) استمرار بقا پست سازمانی کارمند

ب) کسب نتایج مطلوب از ارزیابی عملکرد و رضایت از خدمات کارمند

ج) جلب رضایت مردم و ارباب رجوع

د) ارتقا سطح علمی و تخصصی در زمینه شغل مورد تصدی

ه) تاییدیه هسته گزینش دانشگاه

تبصره ۱- در صورت عدم تحقق هر یک از شرایط فوق انعقاد قرارداد مجدد با نیروهای مذکور مقدور

نخواهد بود. ضوابط بندهای ب، ج، د، این ماده طی دسوالعملی از سوی هیات امنای تصویب می شود.

تبصره ۲- هسته گزینش دانشگاه ملزم است نظریه خود را در خصوص تمدید یا عدم تمدید قرارداد

کارمندان قراردادی حداکثر تا پایان بهمن ماه هر سال به معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه اعلام

نماید. عدم ارسال نظریه تا مهلت مقرر به منزله تایید تمدید قرارداد کارمندان مورد نظر خواهد بود.

ماده ۴۴- دانشگاه هیچ گونه تعهدی نسبت به پذیرش مدارک مقاطع تحصیلی ارائه شده غیر مرتبط با رشته شغلی کارمند در طول اشتغال نخواهد داشت و پذیرش مدارک مرتبط نیز منوط به طرح در کمیته طبقه بندی مشاغل و تایید آن کمیته است.

تبصره ۳ ماده ۵۴- کارمندان زن شاغل، باز نشسته، از کار افتاده، و وظیفه بگیر که دارای همسر نبوده (همسر فوت کرده یا مطلقه باشد) و یا همسر آنان معلول و یا از کار افتاده کلی باشد از مزایای کمک هزینه عائله مندی این بند بهره مند میشوند. در صورتی که این کارمندان بر اساس رای مراجع ذیصلاح به تنهایی متکفل مخارج فرزندان خود باشند از مزایای کمک هزینه اولاد بهره مند میشوند. این افراد در صورت ازدواج مجدد و تحت تکفل بودن فرزندان بر اساس رای مراجع ذیصلاح از مزایای کمک هزینه اولاد بهره مند میشوند.

❖ مرجع رسیدگی به تخلفات اداری فرد طرف قرارداد هیات رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دانشگاه می باشد.

❖ کارکنان موضوع تبصره ۳ و ۴ ماده ۲ مشمول قانون تامین اجتماعی خواهند بود و حق بیمه مقرر طبق ضوابط قانون مذکور همه ماهه به صندوق ذیربط واریز خواهد شد.

❖ قراردادهای منعقد شده بر اساس این آئین نامه می بایست توسط شخص طرف قرارداد انجام شود و قابل انتقال و واگذاری به غیر کلاً و جزئاً نمی باشد.

**عیدی کارکنان تبصره ۳ و ۴ ماده ۲
همانند کارکنان پیمانی خواهد بود.**