

باسمه تعالی

دستورالعمل نحوه ارتقاء طبقه و رتبه شغلی

به منظور تدوین دستورالعمل تبصره ۲ ماده ۶۲ و ماده ۶۴ آیین نامه اداری استخدامی، ضوابط ارتقاء طبقه و رتبه شغلی کارمندان در ۱۷ ماده و ... تبصره به شرح ذیل مورد تصویب هیأت امناء دانشگاه قرار گرفت که از تاریخ ۱۳۸۸/۰۱/۰۱ قابل اجراء خواهد بود.

الف) نحوه ارتقاء کارمندان در طبقات شغلی:

ماده ۱- کارمندان شاغل در دانشگاه برابر جدول ذیل و بر اساس شرایط احراز تحصیلی و تجربی به یک طبقه شغلی استحقاقی در جدول حق شغل ارتقاء می یابند.

جدول شماره (۱): ارتقاء طبقه شغلی بر اساس تحصیلات، سنوات و تجربه (برای کلیه رسته ها)

طبقه شغلی		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶
تحصیلات																	
پایان دوره ابتدایی	۰	۶	۱۲	۱۸	۲۴												
پایان دوره راهنمایی (سیکل)	۰	۵	۱۰	۱۵	۲۰	۲۵											
دیپلم	۰	۵	۱۰	۱۵	۲۰	۲۵											
کاردانی	۰	۵	۱۰	۱۵	۲۰	۲۵	۸	۱۲	۱۶	۲۰	۲۴						
کارشناسی	۰	۵	۱۰	۱۵	۲۰	۲۵	۸	۱۲	۱۶	۲۰	۲۴						
کارشناسی ارشد	۰	۵	۱۰	۱۵	۲۰	۲۵	۸	۱۲	۱۶	۲۰	۲۴						
دکترای حرفه ای	۰	۵	۱۰	۱۵	۲۰	۲۵	۸	۱۲	۱۶	۲۰	۲۴						
دکترای تخصصی (Ph.D)	۰	۵	۱۰	۱۵	۲۰	۲۵	۸	۱۲	۱۶	۲۰	۲۴						

ماده ۲- نخبگانی که طبق ضوابط مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی تعیین می شوند از طی کردن برخی رتبه ها به شرح زیر معاف می شوند:

(۱) مشاغل کاردانی و پایین تر از طی کردن رتبه مقدماتی،

(۲) مشاغل کارشناسی و بالاتر از طی کردن رتبه های مقدماتی و پایه.

تبصره- نخبگان مذکور برای کسب رتبه های بعدی تابع ضوابط و شرایط این دستورالعمل خواهند بود.

ماده ۳- کارمندانی که در بدو استخدام دارای شرایط تجربی این دستورالعمل باشند، در طبقه و رتبه شغلی استحقاقی قرار خواهند گرفت.

ماده ۴- سوابق تجربی کارمندان در ارتقاء طبقه شغلی با رعایت شرایط ذیل محاسبه می گردد:

الف) منظور از تجربه، آن بخش از خدمات دولتی کارمند است که سبب افزایش مهارت وی می گردد و در تعیین طبقه شغلی کارمند، به تناسب هر یک از موارد مشروحه ذیل می تواند موثر باشد،

ب) تجربه مربوط: عبارت از آن قسمت از خدمات کارمند است که در رشته مربوط به شغل مورد تصدی او باشد،

ج) تجربه مشابه: عبارت از آن بخش از خدمات کارمند است که در زمینه شغل مورد تصدی او باشد (مانند تجربه کمک بهیاری برای بهیاری، تجربه کارپردازی برای انبارداری). تشخیص تجربه مشابه به عهده کمیته طرح طبقه بندی مشاغل خواهد بود،

د) هر تجربه ای که در تعاریف تجارب مربوط و مشابه نگنجد، تجربه غیرمرتبط شناخته می شود،

ه) با توجه به تعاریف مندرج در بندهای «الف»، «ب»، «ج» و «د» ضابطه مورد عمل، برای محاسبه تجربه قابل قبول، مجموع ردیف های زیر خواهد بود:

۱. سنوات خدمتی انجام شده در رشته مربوط به شغل مورد تصدی به میزان همان مدت،
۲. سنوات خدمتی انجام شده در رشته های مشابه با شغل مورد تصدی به میزان همان مدت،
۳. سنوات خدمتی انجام شده در رشته های غیرمرتبط با شغل مورد تصدی معادل جمع ردیف های (۱) و (۲) خواهد بود. در هر حال یک سوم تجربه غیرمرتبط کارمند قابل احتساب خواهد بود.

و) نحوه احتساب تجربه در مورد کارمندانی که در طول خدمت در ارتباط با شغل مورد تصدی مدرک تحصیلی بالاتر (مدرک مرتبط) ارائه نمایند (با رعایت ماده ۵۶ آیین نامه اداری استخدامی دانشگاه) جهت ارتقاء به طبقات شغلی بالاتر به شرح زیر می باشد:

۱. کل سوابق تجربی مربوط و مشابه با مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر.
۲. پس از اخذ مدرک تحصیلی لیسانس، یک دوم سوابق طی شده مربوط و مشابه با مدرک تحصیلی فوق دیپلم و یک سوم با مدرک تحصیلی دیپلم قابل احتساب است.
۳. از بقیه سوابق در مقاطع تحصیلی دیپلم (دو سوم باقیمانده) و فوق دیپلم (یک دوم باقیمانده) در بند ۲، برای هر ارتقاء طبقه به میزان سنوات خدمتی طی شده پس از اخذ مدرک لیسانس می توان از مانده سنوات مورد نظر استفاده کرد.

۴. پس از اخذ مدرک فوق دیپلم مرتبط، تمام سوابق طی شده مربوط و مشابه با مدرک دیپلم قابل احتساب است.

ز) کارمندانی که حسب مدارک تحصیلی مربوط در طبقه استحقاقی مربوط قرار گرفته‌اند، در صورت ارائه مدرک تحصیلی بالاتر در ارتباط با شغل مورد تصدی، در هر حال تنزل طبقه شغلی نخواهند یافت.

ح) مدت خدمت و وظیفه عمومی کارمندان با توجه به تعاریف مندرج در بندهای «ب» و «ج» به تناسب جزو هر یک از موارد مندرج در بند «ه» قابل احتساب است.

ط) کارمند در حالت‌های ذیل مشمول احتساب تجربه نخواهد بود:

۱. مدت آمادگی به خدمت،
۲. مدت تعلیق،
۳. مدت بازنشستگی،
۴. مدت عدم اشتغال (نظیر انفصال موقت، مرخصی بدون حقوق و ...).

ماده ۵- ارتقاء طبقه شغلی کارمندان که تاریخ استحقاق آنان بعد از ۱۳۸۸/۰۱/۰۱ می‌باشد مشمول اجرای طرح ارزیابی مشاغل تخصصی و تحقیقی و مشاغل مدیران و مشاغل ویژه رشته‌های پزشکی نخواهند بود.

تبصره- کارمندانی که قبل از تاریخ ۱۳۸۸/۰۱/۰۱ به دلیل عدم کسب امتیاز لازم در طرح‌های ارزیابی فوق‌الذکر موفق به ارتقاء گروه نشده‌اند، ارتقاء طبقه شغلی آنان، مشمول این آیین‌نامه و از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۲ خواهد بود.

ماده ۶- ارتقاء طبقه شغلی کارکنان به استثناء موارد مربوط به تغییرات مدارک تحصیلی در طول سنوات خدمت، تغییر عنوان پست سازمانی و احتساب تجربه غیر مربوط؛ ضرورت طرح در کمیته طبقه‌بندی مشاغل نداشته و کارگزینی دانشگاه بر اساس مفاد این آیین‌نامه مبادرت به صدور حکم ارتقاء طبقه می‌نماید.

تبصره ۱- دانشگاه مکلف است به نحوی نسبت به اصلاح سیستم نرم‌افزاری پرسنلی اقدام نماید که از آن طریق، تاریخ استحقاق طبقه شغلی کارمندان به صورت هوشمند مشخص و کارگزینی دانشگاه را موظف نماید یک ماه قبل از تاریخ استحقاق، حکم مربوط به آن صادر گردد.

تبصره ۲- تمامی موارد مربوط به تصویب ارتقاء گروه و «اصلاحیه تغییر عنوان» و نظایر آن که تاریخ اجرای آنها مربوط به قبل از تاریخ ۱۳۸۸/۰۱/۰۱ می باشد، لازم است به روال سابق در کمیته طرح طبقه بندی مشاغل دانشگاه مطرح گردد.

تبصره ۳- تمامی مواردی که احتساب تجربه آنان به دلیل تغییر رشته شغلی و نظایر آن که منجر به تنزل طبقه شغلی گردد باید در کمیته طرح طبقه بندی مشاغل دانشگاه مطرح گردد. تنزل طبقه شغلی که منجر به کاهش حق شغل می گردد تفاوت ریالی آن با طبقه قبلی بعنوان "تفاوت تنزل طبقه" پرداخت می گردد و این تفاوت با ارتقاءهای بعدی مستهلک می شود.

ماده ۷- شاغلین مشاغل کاردانی و بالاتر و یا همتران آنها که در مناطق کمتر توسعه یافته موضوع فهرست تصویب نامه شماره ۷۶۲۹۴/ت ۳۶۰۹۵ هـ مورخ ۸۸/۰۴/۱۰ در استان های خراسان شمالی، خراسان جنوبی، کهگیلویه و بویراحمد، چهارمحال و بختیاری، کردستان، سیستان و بلوچستان، بوشهر، هرمزگان، خوزستان و ایلام خدمت می نمایند، به ازای هر یک سال سوابق تجربی (از تاریخ ۸۸/۰۱/۰۱ به بعد)، از یک سال تعجیل (کسر سال به نسبت)، در ارتقاء طبقه شغلی برخوردار می شوند.

ماده ۸- ملاک محاسبه ارتقاء طبقه شغلی افرادی که قبل از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۸/۰۱/۰۱) برابر مقررات حاکم از سوابق تجربی بخش غیر دولتی و همچنین امتیاز تعجیل در گروه استفاده نموده اند، برای انطباق تجربه آنان با جدول ارتقاء طبقه شغلی (جدول شماره ۱)، تاریخ دریافت آخرین گروه استحقاقی وی خواهد بود.

ماده ۹- کارمندانی که بعد از تاریخ ۱۳۸۸/۰۱/۰۱ به خدمت رسمی آزمایشی و پیمانی پذیرفته می شوند، چنانچه دارای سوابق خدمت دولتی باشند، براساس سوابق مذکور و رعایت مفاد این دستورالعمل در طبقات شغلی جدول ارتقاء طبقه شغلی (جدول شماره ۱) قرار خواهند گرفت.

ب) نحوه ارتقاء کارمندان به رتبه‌های شغلی بالاتر:

ماده ۱۰- مدت سنوات خدمت لازم برای ارتقاء رتبه متصدیان مشاغل تا سطح کاردانی و کارشناسی و بالاتر به شرح جدول ذیل می‌باشد:

جدول شماره (۲): مدت سنوات خدمت قابل قبول برای متصدیان مشاغل تا سطح کاردانی و کارشناسی و بالاتر

رتبه‌ها		مقدماتی	پایه	ارشد	خبره	عالی
مدت سنوات خدمت						
مدت سنوات لازم برای مشاغل تا سطح کاردانی		۰	۸	۲۰		
مدت سنوات لازم برای مشاغل سطح کارشناسی و بالاتر		۰	۶	۱۲	۱۸	۲۴

تبصره ۱- مشاغل کاردانی و کارشناسی به مشاغلی گفته می‌شود که به رشته‌های شغلی تحت عناوین کاردانی و کارشناسی تخصیص می‌یابد و یا این که پست سازمانی شاغلین دارای عنوان کاردانی یا کارشناسی باشد. همچنین آن دسته از مشاغلی که به موجب مقررات مربوط، همتراز مشاغل کاردانی و یا کارشناسی شناخته شده‌است؛ در زمره مشاغل مذکور محسوب می‌گردد.

تبصره ۲- برای شاغلین مشاغل کاردانی و بالاتر و یا همترازان آنها که در مناطق کمتر توسعه یافته موضوع فهرست تصویب نامه شماره ۷۶۲۹۴/ت ۳۶۰۹۵ هـ مورخ ۸۸/۰۴/۱۰ در استان‌های خراسان شمالی، خراسان جنوبی، کهگیلویه و بویراحمد، چهارمحال و بختیاری، کردستان، سیستان و بلوچستان، بوشهر، هرمزگان، خوزستان و ایلام، خدمت می‌نمایند، به ازای هر یک سال سوابق خدمتی (از تاریخ ۸۸/۰۱/۰۱ به بعد)، دو سال (کسر سال به نسبت)، قابل محاسبه خواهد بود.

تبصره ۳- کارمندانی که در مرحله تطبیق رتبه مربوط را برابر ضوابط دستورالعمل تطبیق کسب نموده‌اند، همچنان در همان رتبه باقی خواهند ماند تا شرایط خدمتی و سایر عوامل مندرج در این دستورالعمل را احراز نمایند.

ماده ۱۱- عوامل ارزیابی کارمندان برای ارتقاء رتبه شغلی به شرح جدول ذیل حسب مورد می‌باشد:

جدول شماره (۳): عوامل ارزیابی کارمندان برای ارتقاء شغلی

ردیف	عوامل
۱	میزان ابتکار و خلاقیت در انجام وظایف محوله
۲	میزان افزایش مهارت‌های مربوط به وظایف محوله
۳	انجام خدمات برجسته در راستای شغل مورد تصدی
۴	آموزش‌های طی شده مرتبط با شغل
۵	میزان جلب رضایت ارباب رجوع

تبصره- ارزیابی کارمندان، نحوه تخصیص و تعیین امتیازات عوامل موضوع این بند، براساس ضوابطی است که از سوی وزارتخانه ابلاغ خواهد شد.

ماده ۱۲- برای ارتقاء کارمند به یک رتبه بالاتر، علاوه بر رعایت مواد ۱۰ و ۱۱ در قسمت «ب»، تحقق شرایط زیر الزامی است:

الف) برای ارتقاء به رتبه پایه:

۱. کسب حداقل ۶۰ درصد امتیاز از نمره ارزیابی جدول مربوط حسب مورد،
۲. گذراندن ۳۰۰ ساعت دوره آموزشی در چارچوب نظام آموزشی کارمندان مصوب هیأت امناء دانشگاه.

ب) برای ارتقاء به رتبه ارشد:

۱. کسب حداقل ۷۰ درصد امتیاز از نمره ارزیابی جدول مربوط حسب مورد،
۲. گذراندن ۲۵۰ ساعت دوره آموزشی در چارچوب نظام آموزشی کارمندان مصوب هیأت امناء دانشگاه.

ج) برای ارتقاء به رتبه خبره:

۱. کسب حداقل ۸۰ درصد امتیاز از نمره ارزیابی جدول مربوط حسب مورد،
۲. گذراندن ۲۰۰ ساعت دوره آموزشی در چارچوب نظام آموزشی کارمندان مصوب هیأت امناء دانشگاه.

د) برای ارتقاء به رتبه عالی:

۱. کسب حداقل ۹۰ درصد امتیاز از نمره ارزیابی جدول مربوط حسب مورد،

۲. گذراندن ۱۵۰ ساعت دوره آموزشی در چارچوب نظام آموزشی کارمندان مصوب هیأت امناء دانشگاه.

تبصره- برای شاغلین مشاغل کاردانی و بالاتر و یا همترازان آنها که در مناطق کمتر توسعه یافته موضوع فهرست تصویب نامه شماره ۷۶۲۹۴/ت ۳۶۰۹۵ هـ مورخ ۸۸/۰۴/۱۰ در استان‌های خراسان شمالی، خراسان جنوبی، کهگیلویه و بویراحمد، چهارمحال و بختیاری، کردستان، سیستان و بلوچستان، بوشهر، هرمزگان، خوزستان و ایلام، خدمت می‌نمایند، برای ارتقاء به رتبه‌های شغلی پایه، ارشد، خبره و عالی به ترتیب نیازمند ۵۰، ۶۰، ۷۰ و ۸۰ درصد امتیازات موضوع جداول مربوط حسب مورد می‌باشند.

ماده ۱۳- چنانچه هر یک از کارمندان با استفاده از شرایط مندرج در این دستورالعمل استحقاق ارتقاء دو رتبه شغلی را کسب نمایند، توقف در رتبه قبلی الزامی نخواهد بود.

ماده ۱۴- افرادی که شرایط ارتقاء به رتبه ارشد و بالاتر را با رعایت بندهای مربوط داشته باشند، از فوق‌العاده‌ای تحت عنوان «فوق‌العاده رتبه شغلی» طبق جدول زیر بر مبنای امتیاز رتبه جدید برخوردار خواهند گردید. ضمناً حق شغل جدید اینگونه کارمندان بر مبنای امتیازات جدول حق شغل (جدول شماره ۱) به عنوان حق شغل منظور خواهد شد. این فوق‌العاده در صورت اجرای تبصره ۱ ماده ۶۲ در هنگام تطبیق مستهلک خواهد شد:

جدول شماره (۴): درصد فوق‌العاده رتبه شغلی

رتبه	درصد افزایش
ارشد	۲۰
خبره	۳۰
عالی	۴۰

تبصره- کارمندانی که در حال حاضر در رتبه‌های ارشد به بالا قرار دارند، از فوق‌العاده مذکور بهره‌مند خواهند گردید.

ماده ۱۵- ارزیابی عوامل مربوط و بررسی استحقاق ارتقاء به رتبه پایه توسط کمیته‌ای که با تشخیص بالاترین مقام واحد محل خدمت (واحدهایی که از سوی دانشگاه به آنان تفویض اختیار شده است) تشکیل می‌گردد، صورت می‌پذیرد.

ماده ۱۶- ارزیابی عوامل مربوط و بررسی استحقاق ارتقاء به رتبه‌های ارشد و خبره توسط ستاد دانشگاه در کمیته‌ای با ترکیب ذیل مطرح و مورد تصویب قرار می‌گیرد:

۱. معاون پشتیبانی رئیس کمیته،
۲. مدیر نیروی انسانی،
۳. نماینده معاونت / معاونت‌های مربوط،
۴. مدیر بودجه،
۵. یک نفر کارشناس خبره به انتخاب رییس دانشگاه.

ارزیابی عوامل مربوط و بررسی استحقاق ارتقاء به رتبه عالی ابتدا در کمیته موضوع ماده ۱۶ در دانشگاه مطرح و در صورت تأیید به منظور تصویب به معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت متبوع ارسال می‌گردد.

ماده ۱۷- این دستورالعمل به استناد تبصره ۳ ماده ۶۲ و ماده ۶۴ آیین‌نامه اداری استخدامی جهت ارتقاء رتبه شغلی کارمندان در ۱۷ ماده و ۱۱ تبصره در تاریخ مورد تصویب هیأت امناء دانشگاه قرار گرفت و از تاریخ ۱۳۸۸/۰۱/۰۱ قابل اجراء خواهد بود.