

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱/۱۳۷۹/۲۶ بنا به پیشنهاد مشترک مجمع عمومی بانک‌ها و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و به استناد ماده ۹۰ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۷۹)، آیین‌نامه استخدامی نظام بانکی دولتی را تصویب و طی تصویب‌نامه شماره ۵۷۵۲۹/ت/۲۴۱۷۴ هـ مورخ ۱۴/۱۲/۱۳۷۹ جهت اجرا ابلاغ نمود.

#### ماده ۱- تعاریف

- الف - استخدام: عبارت است از پذیرفتن شخص به خدمت در بانک طبق ضوابط این آیین‌نامه.
- ب - شغل: عبارت است از مجموعه وظایف مرتبط و مشخصی که از سوی بانک به عنوان کار واحد شناخته شده و برای آن پست سازمانی در نظر گرفته شده باشد.
- ج - پست سازمانی: عبارت است از محل سازمانی در تشکیلات بانک که جهت انجام خدمات مستمر و تمام وقت و ارجاع آن به کارکنان بانک در نظر گرفته شده است.
- د - انتصاب: عبارت است از واگذاری یکی از پست‌های سازمانی بانکی به یکی از کارکنان.
- هـ - کارکنان: به افرادی اطلاق می‌شود که به موجب حکم صادر شده یا قرارداد منعقد شده به خدمت درآمده باشند.
- و - حکم: عبارت است از دستور کتبی مقامات صلاحیت‌دار بانک به کارکنان در حدود قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌های بانک.
- ز - قرارداد: عبارت است از توافق‌نامه‌ای که به امضای داوطلب استخدام و بانک می‌رسد و به موجب آن شخص برای مدت معین و کار مشخص به استخدام بانک در می‌آید.
- ح - حقوق: عبارت است از مقرری مستمر ماهانه که بر اساس امتیازات ناشی از خصوصیات شغل و شاغل به کارکنان پرداخت می‌شود.
- ط - فوق‌العاده و مزایا: عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی که علاوه بر حقوق به کارکنان تعلق می‌گیرد.
- ی - انتقال عبارت است از تغییر محل سازمانی خدمت در داخل بانک و یا از بانک به بانک و یا موسسات دیگر و بالعکس.
- ماده ۲- تشکیلات، سطوح سازمانی و تغییرات بعدی آن با توجه به بودجه مصوب با تصویب هیئت مدیره بانک قابل اجرا می‌باشد.

ماده ۳- کارکنانی که برای تصدی یکی از مشاغل مستمر بانک به مدت نامحدود استخدام شده یا می‌شوند، مشمول مقررات این آیین‌نامه خواهند بود و به عنوان مستخدم ثابت بانک شناخته خواهند شد.

تبصره - کارکنانی که برای تصدی یکی از مشاغل غیرمستمر و برای مدت معین به خدمت بانک درآمده یا درآیند مشمول مقررات این آیین‌نامه نبوده و استخدام آنان به موجب قرارداد خواهد بود.

ماده ۴- استخدام اتباع بیگانه و شرایط آن با رعایت قوانین و مقررات مربوط خواهد بود.

ماده ۵ - اعضای هیئت مدیره و مدیرعامل بانک که به طور موظف و تمام وقت در بانک انجام وظیفه می‌نمایند در هر مورد که مقرراتی برای تعیین تکلیف آنان وجود نداشته باشد در دوره تصدی این مشاغل مشمول مقررات این آیین‌نامه خواهند بود.

### فصل دوم - ورود به خدمت، انتصابات و ترفیعات، ارزشیابی و آموزش

ماده ۶- استخدام اشخاص در بانک صرفاً از طریق آزمون و مصاحبه انجام می‌شود.

ماده ۷- داوطلبان استخدام در بانک باید حایز شرایط زیر باشند:

- تابعیت ایران و متعهد بودن به نظام جمهوری اسلامی ایران.
- انجام خدمت زیرپرچم یا معافیت قانونی.
- متدین بودن به یکی از ادیان رسمی کشور؛
- تندرستی و توانایی جسمانی و روانی برای انجام کاری که استخدام می‌شوند.
- عدم اعتیاد به مواد مخدر.
- عدم سوء پیشینه کیفری.
- دارا بودن حداقل ۱۸ سال تمام و نداشتن بیش از ۴۰ سال تمام.
- دارا بودن شرایط لازم برای احراز شغل مورد نظر.

ماده ۸- داوطلبانی که در مسابقه و مصاحبه قبول شده‌اند یک دوره آزمایشی را طی خواهند کرد که حداقل شش ماه و حداکثر دو سال خواهد بود. حکم استخدامی قطعی افرادی که در دوره آزمایشی کاردانی و علاقه به کار از خود نشان دهند در پایان دوره آزمایشی صادر خواهد شد و در این صورت دوره آزمایشی جزء دوران خدمت آنان محسوب می‌گردد و افرادی که ضمن دوره آزمایشی صالح برای ابقاء در خدمت بانک تشخیص داده نشوند به خدمت آزمایشی آنان خاتمه داده خواهد شد.

تبصره - حقوق دوره آزمایشی و فوق‌العاده‌ها و مزایای مستخدم آزمایشی مطابق حقوق و فوق‌العاده‌ها و مزایای مستخدمان ثابت تعیین و پرداخت خواهد شد. ماده ۹- انتصابات و ترفیعات کارکنان بر اساس لیاقت و شایستگی و کاردانی و استعداد و رشد فکری و

تجارب آنان در مشاغل قبلی و احراز شرایط شغل صورت می‌گیرد. ماده ۱۰- بانک موظف است در فواصل معین شایستگی و استعداد کارکنان خود را مورد بررسی قرار داده و نتیجه را در پرونده استخدامی کارمند منعکس سازد. این سنجش به نحوی صورت خواهد گرفت که موجب ارشاد و معرف استحقاق مستخدم برای ترفیع، تغییر شغل، افزایش حقوق و مزایا، پاداش و اعزام به دوره‌های آموزشی گردد. ماده ۱۱- بانک با توجه به احتیاجات خود و طبق خط مشی مصوب هیئت مدیره، برنامه‌های آموزشی و کارآموزی لازم را تنظیم نموده و به مورد اجرا خواهد گذاشت.

### فصل سوم - مرخصی

\*ماده ۱۲- کارکنان بانک می‌توانند سالی یک ماه به تناسب مدت خدمت از مرخصی استحقاقی با دریافت حقوق و فوق‌العاده‌ها و مزایای متعلقه استفاده نمایند.

ماده ۱۳- کارکنان بانک در صورت ابتلا، به بیماری‌هایی که مانع از انجام خدمت آنان باشد به گواهی مرجع پزشکی معتمد بانک از مرخصی استعلاجی استفاده خواهند کرد.

تبصره ۱- جز در بیماری‌های صعب‌العلاج حداکثر مدت استفاده از مرخصی استعلاجی چهار ماه در سال خواهد بود.

تبصره ۲- به کارکنانی که از مرخصی استعلاجی استفاده می‌نمایند تا چهار ماه و در صورتی که به علت ابتلاء به بیمه صعب‌العلاج یا زایمان فرزندان توأمان مرخصی استعلاجی آنان بیش از چهارماه باشد تا حداکثر یک سال حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط و در مورد بیماری‌های صعب‌العلاج در مدت زاید بر یک سال تا هنگامی که از کار افتاده نشوند فقط حقوق پرداخت می‌گردد.

تبصره ۳- مرخصی زایمان تا سه فرزند برای مادرانی که فرزند خود را شیر می‌دهند چهار ماه می‌باشد.

ماده ۱۴- کارکنان بانک در صورت نیاز به مرخصی مازاد بر مرخصی استحقاقی می‌توانند از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند، حداکثر مدت مرخصی بدون حقوق برای طول‌مدت خدمت نایستی از ۳ سال تجاوز کند. این مدت برای ادامه تحصیلات عالی تخصصی در رشته مربوط به شغل مورد تصدی حداکثر تا ۲ سال دیگر قابل تمدید خواهد بود.

ماده ۱۵- ترتیب تحصیل مرخصی‌های موضوع مواد ۱۲، ۱۳ و ۱۴ این آیین‌نامه به موجب دستورالعملی خواهد بود که حداکثر ظرف شش ماه به پیشنهاد هیئت مدیره بانک به تصویب شورای عالی بانک‌ها خواهد رسید.

### فصل چهارم - طبقه‌بندی و نظام پرداخت

ماده ۱۶- مشاغل بانک به‌طور کلی به سه رده مدیریت، تخصصی و اجرایی تقسیم می‌شوند و بر اساس اهمیت وظایف و مسئولیت‌ها، سهولت و صعوبت کار و عوامل مؤثر در تجزیه و تحلیل شغل ارزشیابی و طبقه‌بندی می‌شوند.

ماده ۱۷- نظام پرداخت مبتنی بر خصوصیات شغل و شاغل بوده و حقوق کارکنان بر اساس مجموع امتیازات مکتسبه از شغل مورد تصدی و خصوصیات شخصی پس از اعمال ضریب ریالی تعیین می‌گردد.

ماده ۱۸- عوامل اساسی ارزیابی شغل عبارت است از مسئولیت‌ها و ویژگی‌های شغلی، فعالیت‌ها و شرایط کار، خصوصیات شخصی شامل عوامل تحصیل، تجربه مفید و مرتبط، دوره آموزشی و عوامل ایثارگری و فرآیندی می‌باشد.

ماده ۱۹- عوامل ارزیابی و میزان امتیاز هر عامل و درصد امتیاز هر یک به کل امتیازات به شرح جدول پیوست می‌باشد.

تبصره - عوامل فرعی، درجات و تعاریف و تعیین امتیاز هر یک از عوامل فرعی و درجات با توجه به میزان امتیازات عوامل موضوع این ماده به تصویب شورای عالی بانک‌ها خواهد رسید.

ماده ۲۰- ضریب ریالی امتیازهای موضوع آیین‌نامه، معادل ضریب حقوق ماده ۳۳ قانون استخدام کشوری است؛ و تغییر آن متناسب با شاخص هزینه زندگی و تغییرات ضریب ریالی حقوق بخش عمومی با پیشنهاد شورای عالی بانک‌ها و تأیید سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و تصویب مجمع عمومی بانک‌ها خواهد بود.

ماده ۲۱- طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل و تعیین شرایط تصدی آن به پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب شورای عالی بانک‌ها خواهد بود.

ماده ۲۲- به منظور تأمین و نگهداری نیروی انسانی ماهر و کاردان در بانک، فوق‌العاده‌ای تحت عنوان فوق‌العاده جذب به شرح جدول زیر پرداخت می‌شود:

|   |            |                      |                              |
|---|------------|----------------------|------------------------------|
| مدرک مدیریت تخصصی اجرایی لیسانس به بالا | تا ۳۰ درصد | تا ۲۰ درصد           | تا ۱۵ درصد دیپلم و فوق دیپلم |
| تا ۲۰ درصد                              | تا ۱۵ درصد | تا ۱۰ درصد زیر دیپلم | تا ۵ درصد                    |

تبصره ۱- اصلاح و تغییرات بعدی در جدول موضوع این ماده در جهت جذب، توسعه و بهبود کیفیت ارائه خدمات به پیشنهاد شورای عالی بانک‌ها و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و تصویب مجمع عمومی بانک‌ها خواهد بود.

تبصره ۲- میزان فوق‌العاده جذب بستگی کامل به نیاز بانک و میزان تخصص و کاردانی داشته و بر مبنای درصدی از حقوق آنان محاسبه و پرداخت می‌شود.

ماده ۲۳- بانک می‌تواند در صورت لزوم و استحقاق کارکنان نسبت به برقراری فوق‌العاده‌ها و پرداخت مبالغی جهت کارکنان خود به شرح ذیل اقدام نماید:

- اضافه کار در صورت انجام کار بعد از وقت اداری.

- فوق‌العاده روزانه و جبران هزینه‌های مأموریت، ایاب و ذهاب و نقل و مکان.

- فوق‌العاده بهره‌وری : جهت عملکرد شاخص و برجسته کارکنان.

- فوق‌العاده اشتغال در خارج از کشور.

- کمک هزینه عائله‌مندی و خواربار.

- فوق‌العاده سختی شرایط محیط کار.

- فوق‌العاده محرومیت از تسهیلات زندگی و بدی آب و هوا، محل خدمت و جذب نیروی انسانی به نقاط محروم متناسب با آیین‌نامه‌ها و ضوابط بخش مشمول قانون استخدام کشوری.

تبصره - دستورالعمل‌های مربوط به پرداخت فوق‌العاده‌ها و مبالغ مذکور به تصویب شورای عالی بانک‌ها خواهد رسید.

ماده ۲۴- به منظور فراهم کردن زمینه‌های مساعد برای ایجاد و حاکمیت نظام انگیزشی و رقابتی در بانک‌ها و استفاده مؤثر اقتصادی از نیروی انسانی، فوق‌العاده‌ای تحت عنوان فوق‌العاده ویژه توسط هیئت مدیره بانک در چهارچوب نسبت‌های بهره‌وری که توسط شورای عالی بانک‌ها تعیین می‌گردد پرداخت می‌شود. از جمله این نسبت‌ها، نسبت‌های زیر قابل ذکر است:

- درآمد هزینه به ازای هر کارمند.

- هزینه عملیاتی به درآمد عملیاتی.

- خالص درآمد به هزینه پرسنلی.

- خالص مابه‌التفاوت سود دریافتی و پرداختی.

- تغییرات درآمد به هزینه‌های پرسنلی.

### فصل پنجم - امور رفاهی

ماده ۲۵- بانک مکلف است به طرق مقتضی وسایل بهداشت و درمان کارکنان خود و خانواده آنان را فراهم نماید.

ماده ۲۶- به منظور تأمین رفاه و آتیه کارکنان بانک، صندوقی به نام صندوق رفاه و تأمین آتیه تشکیل می‌گردد.

تبصره - نحوه تشکیل و بهره‌برداری از صندوق به موجب دستورالعملی خواهد بود که به تصویب هیئت مدیره بانک می‌رسد.

ماده ۲۷- بانک مکلف است کلیه کارکنان خود را در خصوص فوت به هر علت و نقص عضو یا از کارافتادگی دائم (کلی و جزئی) بیمه نماید.

تبصره - ضوابط مربوط به نحوه و میزان بیمه ماده فوق به تصویب هیئت مدیره بانک می‌رسد.

ماده ۲۸- بانک می‌تواند جهت تأمین قسمتی از مایحتاج عمومی کارکنان، تأمین آراستگی آنان، ایجاد امکانات لازم جهت رفت و آمد به محل کار و استفاده کارکنان اناث از مهد کودک، همچنین کمک به امور تعاونی و رفاه کارکنان خود اقدامات لازم به عمل آورد.

ماده ۲۹- بانک می‌تواند به طرق مقتضی به کارکنان ثابت خود تسهیلات قرض‌الحسنه رفع احتیاجات ضروری و مسکن اعطا نماید. نحوه پرداخت تسهیلات این ماده به تصویب هیئت مدیره بانک می‌رسد.

### فصل ششم - بازنشستگی و ازکارافتادگی و فوت

ماده ۳۰- کارکنان ثابت بانک از لحاظ بازنشستگی، از کار افتادگی و فوت مشمول صندوق بازنشستگی بانک‌ها بوده و کسور مقرر اعم از سهم کارمند و بانک در وجه صندوق واریز خواهد شد.

ماده ۳۱- از جمع حقوق موضوع ماده ۱۷ و فوق‌العاده‌های جذب سختی شرایط محیط کار و جذب مناطق محروم معادل نه درصد (۹٪) کسر و به اضافه بیست و یک درصد (۲۱٪) جمع حقوق و فوق‌العاده‌های وی که از طرف بانک تأمین می‌شود به حساب صندوق بازنشستگی منظور و پرداخت می‌گردد.

ماده ۳۲- وجوه زیر علاوه بر وجوه مذکور در ماده فوق به صندوق بازنشستگی واریز می‌گردد:

حقوق، مزایا و فوق‌العاده‌های ماه اول مستخدم آزمایشی.

اضافه حقوق، مزایا و فوق‌العاده‌های ماه اول مستخدم.

ماده ۳۳- بانک مکلف است کارکنانی را که به سن ۶۰ سال تمام یا ۳۰ سال تمام سابقه خدمت قابل قبول رسیده باشند بازنشسته نماید. در صورت نیاز بانک و با رضایت مستخدم ادامه خدمت کارکنان متخصصی که بیش از ۳۰ سال سابقه خدمت دارند به شرط آنکه سن آنان از ۶۵ سال تجاوز ننماید تا ۵ سال بالامانع خواهد بود.

تبصره - کارکنان ثابت بانک می‌توانند با دارا بودن شرایط زیر و موافقت بانک بازنشسته شوند:

الف - کارکنان مرد با ۵۰ سال سن و ۲۵ سال سابقه خدمت در بانک.

ب - کارکنان زن با ۲۰ سال سابقه خدمت در بانک.

ماده ۳۴- میزان حقوق بازنشستگی کارکنان عبارت است از معدل ۲ سال آخر حقوق و فوق‌العاده‌ها و مزایای ملاک محاسبه کسور بازنشستگی با اعمال آخرین ضریب حقوق سال بازنشستگی ضربدر سنوات خدمت.

ماده ۳۵- هرگاه مستخدم علیل به علت حادثه‌ای از کار افتاده یا فوت شود تمام حقوق، مزایا و فوق‌العاده‌هایی که بابت آنها کسور بازنشستگی اخذ شده است به عنوان حقوق وظیفه در مورد وی برقرار می‌گردد.

ماده ۳۶- در صورتی که مستخدم از کارافتاده یا بازنشسته فوت شود تمام حقوق وظیفه یا بازنشستگی وی به وظیفه بگیران او پرداخت می‌شود.

ماده ۳۷- وظیفه بگیران مستخدم متوفی از لحاظ این آیین‌نامه به شرح زیر می‌باشند:

زوجه یا زوجات دائمی مستخدم متوفی اعم از این که شوهر اختیار کرده باشند یا نکرده باشد.

شوهر در صورتی که علیل و از کار افتاده و تحت کفالت همسر متوفای خود باشد.

فرزندان اناث متوفی و همچنین نوادگان اناث در صورتی که تحت کفالت قانونی مستخدم متوفی بوده باشند.

فرزندان اناث مطلقه و تحت کفالت قانونی مستخدم.

فرزندان ذکور تا پایان ۲۰ سالگی و در صورت تحصیل در مراکز آموزش عالی معتبر تا پایان ۲۵ سالگی.

پدر و مادری که در کفالت متوفی بوده‌اند و همچنین فرزندان، نوادگان علیل و از کار افتاده و یا ناقص‌العضو مستخدم متوفی که در کفالت وی بوده و از کار افتاده باشند مادام‌العمر.

ماده ۳۸- حقوق وظیفه به تساوی بین وظیفه بگیران واجد شرایط تقسیم می‌شود و در صورت قطع سهم هر یک از وظیفه بگیران سهم قطع شده به تساوی به سهم سایر وظیفه بگیران افزوده می‌شود.

ماده ۳۹- چنانچه مستخدم متوفی فاقد بازماندگان مندرج در ماده ۳۷ باشد وجوهی که بابت کسور بازنشستگی وی ذخیره شده است به حساب درآمد صندوق بازنشستگی منظور می‌شود.

ماده ۴۰- به کارکنانی شاغل هنگام بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت در قبال سوابق خدمت در بانک به ازای هر سال خدمت معادل یک ماه آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است پاداش پایان خدمت پرداخت می‌شود.

ماده ۴۱- از تاریخ اجرای این آیین‌نامه به میزانی که حقوق کارکنان شاغل ترمیم و افزایش یافته و می‌یابد حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران نیز ترمیم می‌گردد.

## فصل هفتم - تکالیف عمومی و پایان خدمت

ماده ۴۲- کارکنان بانک موظفند ضوابط و مقررات اداری و بانکی و نیز دستورات و اوامر رؤسای مافوق خود را در حدود قوانین، آیین‌نامه و مقررات جاری رعایت نمایند.

ماده ۴۳- خودداری از اقدامی که مقررات اداری یا عرف بانکی انجام آن را مقرر کرده باشد یا مبادرت به اقدامی که مقررات اداری و یا عرف بانکی انجام آن را منع نموده باشد، تخلف محسوب و با متخلف طبق مقررات انضباطی رفتار خواهد شد.

تبصره - رسیدگی به تخلفات اداری، تشخیص تخلف و تعیین تنبیهات اداری در بانک‌ها و بانک مرکزی طبق دستورالعملی خواهد بود که به پیشنهاد هیئت مدیره و یا هیئت عامل بانک حسب مورد به تصویب شورای عالی بانک‌ها و شورای پول و اعتبار می‌رسد.

ماده ۴۴- کارکنان بانک در صورت نداشتن تعهد خدمت در بانک می‌توانند با دو ماه اعلام کتبی قبلی از خدمت در بانک استعفا دهند. در هیچ مورد استعفای مستخدم رافع تعهدات او در برابر بانک نخواهد بود. استعفا از تاریخی تحقق می‌یابد که بانک کتباً با آن موافقت نماید. مستخدمی که استعفا داده موظف است در مدت مرقوم در محل خدمت خود حاضر شود و به هر حال در پایان این مدت استعفای او قبول شده تلقی می‌گردد. به مستخدمی که مستعفی شناخته شود کسور بازنشستگی و حقوق و مزایای مربوط به مرخصی استحقاقی استفاده نشده مسترد خواهد شد.

ماده ۴۵- بانک می‌تواند به دلیل تغییرات سازمانی و یا تغییر سیستم‌ها و روش‌های اداری، کارکنانی را که مازاد بر احتیاج تشخیص داده می‌شوند، در صورتی که نتواند از وجود آنها در سایر واحدها استفاده نموده و شرط بازنشسته شدن نیز نداشته باشند از خدمت در بانک معاف نماید.

تبصره - به مستخدمی که طبق این ماده از خدمت در بانک معاف شود مبلغی معادل ۴۵ روز آخرین حقوق موضوع ماده ۱۷ به‌ازای هر سال خدمت در بانک به عنوان فوق‌العاده پایان خدمت به علاوه حقوق و مزایای مرخصی استحقاقی استفاده نشده و کسور بازنشستگی و وجوه پرداختی به صندوق رفاه و تأمین آتیه (سهم مستخدم) و درآمد متعلق به وی پرداخت می‌شود.

#### فصل هشتم - مقررات مختلف

ماده ۴۶- مأموریت و انتقال کارکنان به وزارتخانه‌ها، موسسات و شرکت‌های دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی و یا برگزیده شدن و منصوب شدن کارکنان بانک‌ها به نمایندگی مجلس شورای اسلامی و یا مقامی در خارج از بانک و مأموریت و انتقال کارکنان دستگاه‌های دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی به بانک با رعایت مقررات مربوط خواهد بود.

ماده ۴۷- چنانچه بانک در اجرای وظایف و برنامه‌ریزی‌های جاری، اموری را از طریق مقاطعه انجام دهد موظف است طی قرارداد منعقد شده، یا مقاطعه‌کار تصریح نماید بانک هیچ‌گونه مسئولیتی در قبال کارکنان مقاطعه کار ندارد.

ماده ۴۸- نحوه تطبیق وضع کارکنان فعلی با مقررات این آیین‌نامه بر اساس دستورالعملی خواهد بود که به تصویب شورای عالی بانک‌ها می‌رسد.

ماده ۴۹- اختیارات شورای پول و اعتبار مقید در قانون پولی و بانکی کشور در خصوص رسیدگی و تصویب مقررات استخدامی و آیین‌نامه‌های داخلی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران کماکان به قوت خود باقی است.

ماده ۵۰ - این آیین‌نامه از تاریخ ۱۳۷۹/۰۱/۰۱ قابل اجرا می‌باشد.