

مجموعه سؤالات و پاسخ‌های مربوط به قانون مدیریت خدمات کشوری

۱- نحوه محاسبه و پرداخت حقوق کارمندان آماده به خدمت چگونه است؟

ج) با عنایت به ردیف ۴ و تبصره یک ماده ۱۲۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، به کارمندان آماده به خدمت حقوق ثابت موضوع ماده ۶۵ و تبصره‌های آن حسب مورد و ماده ۶۶ قانون پرداخت می‌گردد.

۲- نحوه محاسبه و احتساب تجربه و سنوات دوره دو ساله بهورزی چگونه است؟

ج) احتساب دوره دو ساله بهورزی که قبل از استخدام طی می‌شود با رعایت ردیف ۴ ضوابط اجرایی رسته بهداشتی، درمانی در صورتی که منجر به اخذ معادل مقطع تحصیلی بالاتر از گواهینامه تحصیلات رسمی مستخدم نگردد، صرفاً به‌عنوان سابقه تجربی مربوط در جدول شماره ۳ بخشنامه بلامانع است. لیکن احتساب مدت مذکور به‌عنوان سابقه خدمت جهت بهره‌مندی از امتیاز سنوات خدمت در جدول فوق مجوزی ندارد.

۳- علت اختلاف حقوق و مزایای کارکنان دولت بین سالهای ۱۳۸۷ و ۱۳۸۸ چیست؟

ج) علت اختلاف حقوق و مزایای کارمندان استخدام شده در سال ۱۳۸۸ در مقایسه با سال ۱۳۸۷ به‌لحاظ پرداخت فوق‌العاده‌های جذب، مخصوص، ویژه، تعدیل و ... در سال ۱۳۸۷ در اجرای قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و محاسبه آنها در تفاوت تطبیق و عدم مجوز پرداخت آنها در قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد. خاطر نشان می‌سازد حقوق و مزایای کارمندان دولت می‌بایست در چارچوب قانون مذکور تعیین و برقرار گردد.

۴- افرادی که در طول سال مدرک تحصیلی جدید ارائه نمایند چگونه با آنان برخورد خواهد شد؟

ج) در صورت ارائه مدرک بالاتر توسط کارمندان و ارتقای سطح مشاغل آنان، صرفاً امتیازات تحصیلات آنها در جدول شماره ۳ (جدول حق شاغل) تغییر می‌نماید و در طبقه آنان در جدول شماره یک (جدول حق شغل) در حال حاضر تغییری ایجاد نمی‌گردد.

۵- آیا مشاغلی نظیر حسابدار، کارگزین در صورتی که دارای عناوین کارشناسی باشند، متصدیان آنها می‌توانند تا رتبه ارشد ارتقا یابند؟

ج) چنانچه مشاغلی چون حسابدار، کارگزین، مترجم و .... به‌عنوان مشاغل کارشناسی شناخته شده‌باشند و متصدیان آنها طبق ضوابط و مقررات قبل از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری از فوق‌العاده شغل مشاغل کارشناسی برخوردار بوده‌اند، با رعایت ضوابط پیش‌بینی شده در بخشنامه می‌توانند تا رتبه ارشد ارتقا یابند.

۶- در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری، موضوع از کارافتادگی کارکنان دولت چگونه است؟

ج) در حال حاضر جهت از کارافتادگی کارمندان دولت بر اساس ماده ۷۹ قانون استخدام کشوری اقدام مقتضی معمول می‌گردد.

۷- استخدام کارکنان در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری بر چه اساسی می‌باشد؟

ج) در اجرای ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری و لغو مقررات عام و خاص مغایر با آن، هرگونه بکارگیری باید وفق الزامات مصوب از جمله ماده ۲۹ این قانون صورت پذیرد.

۸- استخدام رسمی در قانون مدیریت خدمات کشوری برای چه مشاغلی پیش‌بینی شده‌است؟

ج) بر اساس بند الف ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری استخدام رسمی صرفاً "برای تصدی پست‌های ثابت در مشاغل حاکمیتی صورت می‌پذیرد.

۹- بند «پ» ردیف ۴ فصل دوم بخشنامه شماره ۱۴۵۹۳/۲۰۰ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ ناظر بر چه کارکنانی می‌باشد؟

ج) بند «پ» ردیف ۴ فصل دوم بخشنامه شماره ۱۴۵۹۳/۱/۲۰۰ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ ناظر بر شاغلین فعلی و بند «ت» آن ناظر بر کارمندانی است که در سال ۱۳۸۸ استخدام می‌گردند.

۱۰- نحوه پرداخت اضافه کار کارکنان دولت چگونه است؟

ج) در بند ۹ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری حداکثر سقف اضافه کار و طبق ماده ۲ دستورالعمل بند ۹ ماده ۶۸ تعیین شده است.

۱۱- آیا افزایش حداقل یک میلیون ریال موضوع بند ردیف «ج» بند ۸ دستورالعمل قانون مدیریت خدمات کشوری شامل زنان سرپرست خانوار نیز می باشد؟

ج) مبلغ افزایش حداقل یک میلیون ریال موضوع ردیف (ج) بند (۸) شامل زنان سرپرست خانوار نیز می شود.

۱۲- امتیاز حق شاغل بهورزان دارای مدرک تحصیلی سوم راهنمایی و پنجم ابتدایی چگونه تعیین می شود؟

ج) امتیاز حق شاغل بهورزان دارای مدرک تحصیلی سوم راهنمایی و پنجم ابتدایی که دوره های مربوطه را طی نموده اند به ترتیب معادل ردیف اول جدول شماره ۷ (دیپلم) و معادل جدول شماره ۸ (باین تر از دیپلم) و متناسب با ردیف های جدول شماره (۳) تعیین می شود.

۱۳- آیا امتیاز حق شاغل به صورت سالانه تعیین خواهد شد؟

ج) امتیاز حق شاغل در ابتدای هر سال محاسبه و در حکم کارگزینی کارمندان درج می گردد. لیکن کارمندانی که آخرین سال خدمت خود را سپری می کنند سنوات خدمت آنان در زمان بازنشستگی به میزان خدمت انجام شده در همان سال به نسبت کسر سال محاسبه و امتیاز مربوطه تخصیص می یابد.

۱۴- آیا امتیاز بخش خصوصی جهت محاسبه سنوات ملاک محاسبه می باشد؟

ج) سنوات خدمت بخش خصوصی کارمندان دولت ملاک محاسبه برای تخصیص امتیاز موضوع جدول شماره ۳ بخشنامه فوق الذکر نمی باشد، لیکن آن قسمت از سنوات تجربی بخش خصوصی کارمندان که به موجب مقررات گذشته منجر به اعطای گروه می شد ملاک محاسبه برای استفاده از امتیاز تجربه جدول فوق قرار می گیرد.

۱۵- نحوه محاسبه امتیازات دوره‌های آموزشی چگونه است؟

ج) نحوه اعمال امتیازات دوره‌های آموزشی ارائه شده توسط کارمندان به‌عهدده کمیته موضوع ردیف ۵ فصل سوم بخشنامه صدرالاشاره می‌باشد. در هر حال امتیاز دوره‌های آموزشی ارائه شده فوق می‌بایست حداکثر تا پایان هر سال اعمال گردد. ضمناً این ارقام از تفاوت تطبیق کسر نمی‌گردد.

۱۶- آیا اینارگران با استفاده از یک مقطع تحصیلی بالاتر می‌توانند تا رتبه ارشد ارتقا یابند؟

ج) چنانچه اینارگران برابر مقررات مربوط به استفاده از یک مقطع بالاتر از مزایای فوق‌دیپلم و یا لیسانس بهره‌مند می‌گردند، در صورتی می‌توانند به سطح پایه و ارشد ارتقا یابند که به‌ترتیب در مشاغل کاردانی و کارشناسی اشتغال به‌کار داشته‌باشند.

۱۷- آیا مدت اسارت آزادگان جزو سنوات خدمتی محسوب می‌شود؟

ج) با عنایت به اینکه مدت اسارت آزادگان از هر نظر جزو سنوات خدمت دولتی محسوب می‌گردد، مستثنی از سقف مذکور در تبصره ۳ ماده ۶ فصل دوم بخشنامه شماره ۱/۱۴۵۹۳۱/۲۰۰ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ نمی‌باشند.

۱۸- نحوه بهره‌مندی از فوق‌العاده اینارگری افرادی که گواهی خود را در سال ۱۳۸۸ ارائه می‌نمایند چگونه است؟

ج) اینارگرانی که در سال ۱۳۸۸ گواهی حضور در جبهه و تغییر درصد جانبازی ارائه می‌دهند به‌ترتیب از تاریخ تأیید حضور در جبهه و از تاریخ تغییر درصد جانبازی طبق گواهی مراجع مربوطه از امتیازات اینارگری موضوع جدول شماره ۱۴ بخشنامه بهره‌مند می‌گردند.

۱۹- مدت اسارت آزادگان چگونه از لحاظ امتیاز سنوات و تجربه محاسبه خواهد شد؟

ج) مدت اسارت آزادگان از نظر امتیاز سنوات و تجربه موضوع جدول شماره ۳ بخشنامه صدرالاشاره دو برابر قابل محاسبه می‌باشد.

۲۰- تشخیص خدمت داوطلبانه و غیر داوطلبانه با چه مرجعی می‌باشد؟

(ج) تشخیص خدمت داوطلبانه و غیر داوطلبانه در جبهه به‌عهده مقام اعزام کننده می‌باشد.

۲۱- آیا امتیازی برای حضور غیر داوطلبانه در قانون مدیریت خدمات کشوری در نظر گرفته شده‌است؟

(ج) خیر، امتیازی در قانون مدیریت خدمات کشوری برای خدمت غیر داوطلبانه در جبهه در نظر گرفته نشده‌است.

۲۲- نحوه محاسبه امتیاز مدرک تحصیلی جانبازان فوق لیسانس یا دکترای حرفه‌ای چگونه است؟

(ج) جانبازانی که دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس یا دکترای حرفه‌ای هستند از امتیاز تحصیلات یک مقطع بالاتر ردیف ۵ جدول شماره ۳ بخشنامه صدرالاشاره بهره‌مند می‌شوند، لیکن امتیاز مهارت و توانایی، سنوات خدمت و تجربه مربوط و مشابه آنها بر اساس مدرک تحصیلی آنان از ردیف ۴ بخشنامه فوق‌الذکر محاسبه می‌شود.

۲۳- آیا برای حضور داوطلبانه کمتر از ۳ ماه امتیاز تعلق خواهد گرفت؟

(ج) جهت تخصیص امتیاز برای حضور داوطلبانه کمتر از ۳ ماه در جبهه اقداماتی صورت پذیرفته که در صورت حصول نتیجه مراتب اعلام خواهد شد.

۲۴- آیا در قانون مدیریت خدمات کشوری امتیازی برای فرزندان شاهد در نظر گرفته شده‌است؟

(ج) خیر، در قانون مدیریت خدمات کشوری برای فرزندان شاهد امتیاز خاصی در نظر گرفته نشده‌است.

۲۵- آیا ایثارگرانی که در سال ۱۳۸۸ استخدام می‌شوند از گروه‌های تشویقی برخوردار خواهند شد؟

(ج) با عنایت به اینکه در قانون گروه اعم از تشویقی یا استحقاقی و یا افزایش سنواتی پیش‌بینی نشده‌است لذا ایثارگرانی که در سال ۱۳۸۸ استخدام می‌شوند صرفاً از امتیاز یک مقطع تحصیلی بالاتر جدول شماره (۳) و امتیازات جدول شماره (۴) بخشنامه حسب مورد بهره‌مند می‌گردند. بدیهی است امتیازات مهارت و توانایی، سنوات خدمت و تجربه مربوط و مشابه آنان با توجه به سطح تحصیلی خود آنان تعیین می‌گردد.

۲۶- نحوه تخصیص امتیاز به ایثارگرانی که داری مدرک تحصیلی پایان دوره ابتدایی و یا سیکل می باشد چگونه است؟

ج) جانبازان و آزادگانی که مشمول استفاده از یک مقطع تحصیلی بالاتر می گردند با داشتن مدرک تحصیلی پایان دوره ابتدایی یا مقطع بالاتر (سیکل) از امتیازات جدول شماره ۸ و با داشتن مدرک تحصیلی دوره اول متوسطه (سیکل) از امتیازات ردیف ۱ جدول شماره ۳ بخشنامه صدرالاشاره بهره مند می گردند، امتیازات سایر جداول بدون در نظر گرفتن مدرک تحصیلی و با رعایت مقررات مربوط محاسبه می گردند.

چنانچه جانبازان با رعایت مقررات مربوط گواهی نامه نوع دوم ارائه دهند می توانند از مزایای مقطع تحصیلی بالاتر از گواهی نامه ارائه شده بهره مند گردند.

۲۷- نحوه محاسبه امتیاز جانبازانی که مدرک تحصیلی بالاتر ارایه می دهند، چگونه است؟

ج) چنانچه جانبازی مدرکی ارایه دهد که مقطع بالاتر آن در رشته شغلی مربوط پیش بینی نشده باشد می تواند از امتیازات تحصیلات یک مقطع تحصیلی بالاتر در جدول شماره ۳ بخشنامه صدرالاشاره استفاده کند و در مورد سایر امتیازات این جدول مطابق ردیف ۲۳ این نامه با وی رفتار می شود.

۲۸- حقوق و مزایای کارکنان مشمول حالت اشتغال چگونه است؟

ج) حقوق و مزایای جانبازان و شهدای مشمول قانون حالت اشتغال همانند کارکنان مشابه (با دو گروه یا درجه بالاتر در گذشته) بدون کسب امتیاز دوره های آموزشی با قانون تطبیق داده می شوند. بدیهی است چنانچه جانبازان قبل از اینکه از کار افتاده و مشمول قانون فوق الذکر شده باشند، دوره های آموزشی مصوب را طی نموده باشند از امتیاز مربوط بهره مند می گردند.

۲۹- آیا جانبازان در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری می توانند کماکان از قانون نحوه بازنشستگی جانبازان

انقلاب اسلامی ایران و .... مصوب ۱۳۶۷ استفاده نمایند؟

ج) جانبازان کماکان می توانند با رعایت شرایط مقرر در قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ بازنشسته شوند.

۳۰- نحوه استفاده فرزندان شاهد از مأموریت آموزشی چگونه است؟

ج) فرزندان شاهد می‌توانند بر اساس تبصره ۲ ماده ۱۳ اصلاحی آیین‌نامه اجرایی قانون تسهیلات استخدامی ویژه فرزندان شاهد موضوع تصویب‌نامه شماره ۶۱۹۵۶/ت/۶۲۸۱۰۶-ه مورخ ۱۳۸۲/۱۱/۶ هیأت وزیران مانند سایر ایثارگران از مأموریت آموزشی برخوردار شوند. بدیهی است مستخدمین فرزند شاهد که پیمانی می‌باشند می‌توانند تا پایان مدت قرارداد پیمانی از مأموریت آموزشی فوق‌الذکر بهره‌مند گردند.

۳۱- نحوه محاسبه مدرک تحصیلی جانبازان و آزادگانی که در سال ۱۳۸۸ استخدام می‌شوند، چگونه است؟

ج) امتیاز مدرک تحصیلی این عزیزان و حق شاغل یک مقطع تحصیلی بالاتر در نظر گرفته می‌شود.

۳۲- حداقل زمان لازم برای برخورداری از فوق‌العاده ایثارگری چه مدتی می‌باشد؟

ج) حداقل مدت لازم برای برخورداری از فوق‌العاده ایثارگری براساس مدت خدمت داوطلبانه در جبهه ۳ ماه می‌باشد.

۳۳- نحوه بهره‌مندی از فوق‌العاده ایثارگری بر اساس جدول شماره ۴ دستورالعمل اجرایی قانون مدیریت خدمات کشوری چگونه است؟

ج) نحوه بهره‌مندی از فوق‌العاده ایثارگری بر اساس جدول شماره (۴) برای کارکنانی که به‌صورت سطری برخوردار می‌باشند، بدین‌صورت است که از امتیاز ستون مربوط به‌اضافه بیست‌وپنج درصد (۲۵٪) افزایش برخوردار می‌باشند؛ برای مثال فردی که جانباز (۵) درصد باشد و تا (۶) ماه خدمت داوطلبانه داشته‌باشد، امتیاز ایثارگری او برابر است با (۵۰۰) امتیاز.

۳۴- آیا امتیاز دارندگان نشان‌های دولتی و فوق‌العاده ایثارگری در قالب حق شاغل قابل پرداخت است؟

ج) امتیاز دارندگان نشان‌های دولتی و فوق‌العاده ایثارگری در قالب حق شاغل قابل پرداخت نیست بلکه امتیاز موارد مذکور به‌صورت مستقل و علاوه بر حق شاغل برای مشمولین برقرار می‌گردد.

۳۵- نحوه انطباق جانبازان و آزادگانی که در سال ۱۳۸۸ به خدمت دستگاه دولتی درمی آیند با جدول حق شغل چگونه است؟

ج) جانبازان و آزادگانی که در سال ۱۳۸۸ به خدمت دستگاه دولتی درمی آیند جهت تطبیق با جدول حق شغل، جدول شماره (۱) بر اساس مدارک تحصیلی موضوع جدول شماره (۵) از امتیاز یک مقطع تحصیلی بالاتر برخوردار می باشند برای مثال چنانچه جانباز یا آزاده ای با مدرک تحصیلی فوق دیپلم به استخدام دستگاه دولتی در آید در ابتدای امر در طبقه چهار جدول (طبقه شغلی دارندگان کارشناسی) تخصیص می یابد. این عزیزان علاوه بر امتیاز مذکور از فوق العاده اینترگری موضوع بند (۴) دستورالعمل مذکور نیز حسب مورد برخوردار می شوند.

۳۶- نحوه تأمین ایمنی و سلامت شغلی کارکنان چگونه است؟

ج) هرگونه امور مربوط به فراهم آوردن موجبات ایمنی و سلامت شغلی برخی از کارمندان دولت از جمله تهیه و تحویل شیر به آنان بر اساس ضوابط و استانداردهایی خواهد بود که در آیین نامه اجرایی ماده ۳۹ قانون مدیریت خدمات کشوری تعیین خواهد شد.

۳۷- آیا در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری به مشاغل جدید نیز حق لباس تعلق خواهد گرفت؟

ج) تا تعیین ضوابط و استانداردهای ماده ۳۹ قانون مدیریت خدمات کشوری افزودن عنوان پست های سازمانی به لیست موجود که از حق لباس برخوردار می گردند، میسر نمی باشد.

۳۸- آیا شرایط بازنشستگی کارکنان در مشاغل مدیریتی و غیرمدیریتی در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری متفاوت است؟

ج) در ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری ذکری از سطح سازمانی مشاغل برای بازنشستگی به میان نیامده است، لذا بازنشستگی کارمندان دولت در مشاغل مدیریتی و غیرمدیریتی صرفاً "با حصول شرایط مندرج در ماده ۱۰۳ قانون مذکور و بندها و تبصره های آن انجام می پذیرد.



۳۹- نحوه بازنشستگی در اجرای ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری چگونه است؟

ج) بر اساس بند الف ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری کارمندانی که با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر در مشاغل تخصصی اشتغال به کار دارند و در پایان ۳۰ سال خدمت سن آنان کمتر از ۷۰ سال است می توانند با درخواست خود برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال ادامه کار دهند لذا موافقت دستگاه اجرایی برای بازنشستگی اینگونه کارمندان در پایان ۳۰ سال خدمت ملاک عمل نمی باشد.

۴۰- آیا استفاده از تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت و قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶ به طور همزمان امکان پذیر است؟

ج) استفاده از مزایای تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین نامه اجرایی قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت موضوع تصویب نامه شماره ۲۱۳۱۹۱/ت/۳۸۴۳۴ک مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۲۷ کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک هیأت وزیران به طور همزمان مجوزی ندارد.

۴۱- نحوه محاسبه حقوق بازنشستگی در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری چگونه است؟

ج) حقوق بازنشستگی کارمندانی که از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱ به بعد با ۳۰ سال سابقه خدمت دولتی و یا به استناد آیین نامه اجرایی قانون بازنشستگی پیش از موعد بازنشسته می شوند کماکان بر اساس میانگین حقوق و مزایای دو سال آخر خدمت آنان محاسبه می گردد. ضمناً بر اساس ماده ۱۰۷ قانون مدیریت خدمات کشوری خدمت مازاد بر ۳۰ سال در پرداخت پاداش پایان خدمت موضوع این قانون قابل احتساب نمی باشد.

۴۲- تفاوت موجود در میزان حقوق و مزایای بازنشستگان سال ۱۳۸۷ با بازنشستگان سال ۱۳۸۸ چیست؟

ج) تفاوت میزان حقوق و مزایای بازنشستگان سال ۱۳۸۷ در مقایسه با بازنشستگان سال ۱۳۸۸ به دلیل اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری بوده و تمهیداتی در دست بررسی می باشد که به محض حصول نتیجه مراتب به اطلاع خواهد رسید.

۴۳- نحوه کسر پس انداز کارمندان دولت در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری چگونه است؟

(ج) تا تعیین و اصلاح مقررات جدید در تطبیق با احکام و الزامات قانون مدیریت خدمات کشوری، نحوه محاسبه ۳۵٪ حداقل حقوق مبنا موضوع ماده یک قانون نظام هماهنگ پرداخت بابت پس انداز کارمندان دولت در سال جاری کماکان بر اساس ماده ۵ آیین نامه اجرایی قانون تشکیل حساب پس انداز کارمندان دولت با اعمال ضریب ۶۰۰ ریال سال جاری ضربدر عدد مبنای موضوع حداقل حقوق مبنای ماده یک قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت ۴۰۰ تعیین می گردد که مجموع سهم مستخدم و سهم دولت در سال جاری ۸۴۰۰۰ ریال می باشد.

۴۴- تمدید قرارداد کارکنان پیمانی چگونه است؟

(ج) تمدید قرارداد پیمانی تا ابلاغ ضوابط مربوط در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری کماکان طبق مقررات قبلی استخدام پیمانی صورت می پذیرد.

۴۵- آیا امتیاز تجربه به نسبت کسر سال قابل محاسبه است؟

(ج) امتیاز سنوات تجربی مربوط و مشابه به نسبت کسر سال نیز قابل محاسبه می باشد.

۴۶- حداکثر زمان محاسبه سنوات تجربی کارکنان چند سال می باشد؟

(ج) حداکثر مدت زمان قابل محاسبه برای سنوات تجربی کارکنان سی سال می باشد.

۴۷- آیا مدت خدمت و وظیفه به عنوان تجربه مربوط و مشابه قابل محاسبه می باشد؟

(ج) مدت خدمت و وظیفه به عنوان تجربه مربوط و مشابه محاسبه نمی شود.

۴۸- آیا امتیازی برای تجربه غیر مربوط نیز در قانون مدیریت خدمات کشوری لحاظ می شود؟

(ج) با توجه به اینکه در امتیاز حق شاغل (جدول شماره ۳) امتیاز سنوات به صورت جداگانه از امتیاز تجربه مربوط و بیشتر از آن در نظر گرفته شده است، بنابراین به نوعی امتیاز تجربه غیر مربوط در امتیاز سنوات نیز منظور شده است.

۴۹- ملاک تشخیص تجربه مربوط و مشابه چه مرجعی می‌باشد؟

ج) ملاک تشخیص تجربه مربوط و مشابه موضوع جدول شماره (۳) بند (۳) دستورالعمل چیست بر اساس مفاد ماده (۱۴) آیین‌نامه اجرایی طرح طبقه‌بندی مشاغل قانون نظام هماهنگ پرداخت می‌باشد.

۵۰- نحوه محاسبه امتیاز سنوات و تجربه افرادی که در طول خدمت از مقاطع تحصیلی مختلفی برخوردار شده‌اند چگونه است؟

ج) نحوه محاسبه امتیاز سنوات خدمت و تجربه افرادی که در طول دوران خدمت از مقاطع تحصیلی مختلفی برخوردار بوده‌اند متناسب با مدرک تحصیلی مکتسبه در هر مقطع می‌باشد. به عبارت دیگر چنانچه فرد در طول خدمت از مدارک متفاوت برخوردار بوده‌است به نسبت، سنوات و تجربه او هم بر اساس مدارک تحصیلی مکتسبه محاسبه خواهد شد.

۵۱- نحوه تخصیص کارکنانی که در سال ۱۳۸۸ استخدام شده‌اند چگونه است؟

ج) نحوه تخصیص کارکنانی که از ابتدای سال ۱۳۸۸ در دستگاههای مشمول اشتغال می‌یابند به جدول حق شغل بر اساس مدرک تحصیلی به شرح جدول شماره (۵) دستورالعمل می‌باشد.

۵۲- نحوه تخصیص دارندگان دکترای تخصصی (Ph.D) به جدول حق شغل چگونه است؟

ج) همانگونه که در ردیف ۳ فصل دوم بخشنامه قید گردیده‌است تا تهیه و تدوین ضوابط مربوط به نحوه تخصیص مشاغل به طبقات جدول حق شغل دارندگان مدرک تحصیلی دکترای تخصصی (Ph.D) از امتیاز ردیف ۶ جدول شماره یک بخشنامه صدرالاشاره بهره‌مند می‌گردند.

۵۳- نحوه محاسبه حقوق و مزایای کارمندان مأمور به دفتر مقام معظم رهبری چگونه است؟

ج) با توجه به اینکه بر اساس ردیف ۴ تصویبنامه شماره ۵۷۷۱۸/ت/۱۷۶۹۹-هـ مورخ ۱۳۷۶/۳/۲۷ هیأت وزیران حقوق و مزایای کارمندان مأمور به دفتر مقام معظم رهبری می‌بایست توسط دستگاه اعزام کننده پرداخت گردد، لذا وضعیت اینگونه مأموران بر اساس آخرین حکم کارگزینی و بر اساس سطح شغل مورد تصدی در دفتر مذکور با قانون مدیریت خدمات کشوری تطبیق وضع داده شده و مزایای مربوط به آنان پرداخت خواهد شد.

۵۴- ردیف «پ» بند ۴ فصل دوم دستورالعمل اجرایی ناظر بر چه افرادی می‌باشد؟

(ج) ردیف «پ» بند ۴ فصل دوم ناظر بر کارکنانی می‌باشد که قبل از سال ۱۳۸۸ در دستگاه‌های اجرایی اشتغال داشته‌اند.

۵۵- ردیف «ت» بند ۴ فصل دوم دستورالعمل اجرایی ناظر بر چه افرادی می‌باشد؟

(ج) ردیف «ت» بند ۴ فصل دوم دستورالعمل ناظر بر افرادی می‌باشد که در سال ۱۳۸۸ به استخدام دستگاه‌های اجرایی در می‌آیند.

۵۶- نحوه تطبیق رتبه معلمان که به‌صورت توأمان از طرح مسیر ارتقای شغلی معلمان و ماده ۸ قانون نظام هماهنگ پرداخت در جدول حق شغل چگونه است؟

(ج) آن دسته از مشمولین طرح مسیر ارتقای شغلی معلمان که به‌صورت توأمان از فوق‌العاده ویژه موضوع طرح مسیر ارتقای شغلی معلمان و مزایای ماده (۸) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت بهره‌مند شده‌اند، از بالاترین رتبه مأخوذه در یکی از موارد فوق برخوردار می‌گردند. به‌عنوان مثال فردی که در طرح مسیر ارتقای شغلی معلمان، عنوان ارشد را کسب نموده‌باشد، لکن در همترازی موضوع ماده (۸) یاد شده از مزایای ردیف دوم جدول مشمولین بهره‌مند گردیده در تطبیق با جدول حق شغل، از همان ردیف دوم بهره‌مند خواهد شد.

۵۷- آیا ابلاغ انشایی طی مستندی برای تعیین حقوق و مزایای افراد می‌باشد؟

(ج) تعیین و برقراری حقوق و مزایا برای کارمندان دولت صرفاً بر اساس حکم کارگزینی آنان صورت خواهد پذیرفت. خاطر نشان می‌سازد ابلاغ انشایی دستگاه‌های اجرایی مستندی برای پرداخت حقوق و مزایا نمی‌باشد.

۵۸- نحوه برقراری فوق‌العاده سختی کار کارمندان چگونه است؟

(ج) در مورد برقراری و حذف اقلامی مانند سختی کار کارمندان (به‌دلیل تغییر پست و جابجایی بخش) بر اساس قسمت آخر تبصره ۱ ردیف ۶ فصل دوم بخشنامه صدرالاشاره اقدام می‌گردد.

۵۹- آیا با تغییر عنوان شغلی مستخدمین شاغل در رشته‌های شغلی تغییری در طبقات و رتبه‌های آنان ایجاد خواهد شد؟

ج) در صورت تغییر عنوان مستخدمین شاغل در رشته‌های شغلی هر یک از رسته‌ها از جمله رسته بهداشتی، درمانی به سایر رسته‌های غیر مربوط، در حال حاضر در طبقات و رتبه‌های آنان در جدول شماره یک بخشنامه تغییری ایجاد نمی‌شود و همانند گذشته از حق شغل و تفاوت تطبیق عیناً بر خوردار می‌گردند.

۶۰- در صورتی تغییر شغل مشاغل آموزشی موضوع تبصره ۳ ماده ۶۵ قانون مدیریت خدمات کشوری امتیاز حق شغل آنان چگونه تعیین می‌شود؟

ج) کارمندی که در شمول تبصره ۳ ماده ۶۵ قانون مدیریت خدمات کشوری قرار می‌گیرند در صورت تغییر شغل و خروج شغل آنان از شمول تبصره مذکور، امتیاز شغل آنان به میزان ۱۰ درصد از حق شغل مربوطه کاهش می‌یابد که نتیجتاً از مبلغ انتهای حکم آنان کسر می‌شود. خاطر نشان می‌سازد تفاوت تطبیق این قبیل افراد تغییر نمی‌کند.

۶۱- آیا تفاوت تطبیق مانع افزایش حقوق می‌باشد؟

ج) به استناد جزء ب بند ۱۱ قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور، تفاوت تطبیق مانع از افزایش حقوق نخواهد بود و در حکم حقوق ثابت باقی خواهد ماند.

۶۲- حقوق و مزایای مشمولین تبصره ۱ ماده ۸۷ (تقلیل ساعات کاری) چگونه تعیین می‌شود؟

ج) با توجه به مفاد تبصره ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، حقوق و فوق‌العاده‌های کارمندی که از مزایای این تبصره بهره‌مند می‌شوند متناسب با ساعات کار آنان تعیین خواهد شد.

۶۳- نحوه تعیین تقلیل ساعت کار روزانه کارکنان چگونه است؟

ج) سقف تقلیل ساعت کار روزانه موضوع تبصره یک ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری یک چهارم ساعات کار روزانه و حداکثر ۱۱ ساعت در هفته می‌باشد. ضمناً "سالیانه" که کارمند می‌تواند به این صورت ادامه خدمت دهد در آیین‌نامه‌های مربوط به قانون مدیریت خدمات کشوری تعیین خواهد شد. اضافه می‌نماید کاهش مدت خدمت مقرر در قانون خدمت نیمه‌وقت بانوان کماکان بر اساس همان قانون مانند گذشته قابل اعمال می‌باشد.

۶۴- آیا کارکنان در طول دوره آزمایشی می‌توانند از تقلیل ساعت کار استفاده نمایند؟

(ج) کارمندانی که در دوره آزمایشی موضوع ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری بسر می‌برند نمی‌توانند از تقلیل ساعت کار تبصره ۱ ماده ۸۷ استفاده نمایند.

۶۵- آیا فوق‌العاده جذب مناطق محروم در سال ۱۳۸۸ قابل پرداخت است؟

(ج) فوق‌العاده جذب مناطق محروم و دورافتاده در سال جاری (۱۳۸۸) قابل پرداخت می‌باشد.

۶۶- آیا فوق‌العاده‌های موضوع ماده ۶۸ در اجرای جزء ب بند ۱۱ قانون بودجه سال ۱۳۸۸ قابل افزایش است؟

(ج) بر اساس جزء ب بند ۱۱ قانون بودجه سال ۱۳۸۸ میزان فوق‌العاده‌های موضوع ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری تا پنجاه درصد قابل افزایش می‌باشد، لذا در اجرای جزء ب بند ۱۱ قانون فوق برای هر سال خدمت در مناطق جنگزده ۱۳۰ امتیاز در نظر گرفته شده است. ضمناً "کارمندانی که با حکم مأموریت (غیر از مأموریت روزانه) به عنوان مأمور در مناطق جنگزده اشتغال به خدمت داشته‌اند نیز مشمول کسب امتیاز فوق می‌باشند.

۶۷- حق شغل افرادی که دارای مدرک تحصیلی پایین تر از دیپلم می‌باشند، چگونه تعیین می‌شود؟

(ج) امتیاز حق شاغل افرادی که دارای مدارک تحصیلی پایین تر از دیپلم می‌باشند، براساس جدول شماره ۸ می‌باشد.

۶۸- آیا اقلام مورد اشاره در ردیف ۴ فصل سوم دستورالعمل اجرایی در احکام کارکنان دولت قابل درج می‌باشد؟

(ج) درج اقلامی که براساس ردیف ۴ فصل سوم بخشنامه صدرالاشاره برقرار می‌گردد در احکام کارگزینی کارمندان مجوزی ندارد.

۶۹- آیا دوره های آموزشی مصوبی که کارکنان قبلاً از امتیاز یک سال تعجیل در ارتقاء گروه آنان برخوردار شده اند برای اخذ گواهینامه نوع دوم ملاک عمل می باشد ؟

ج) دوره های آموزشی مصوبی که کارکنان قبلاً از امتیاز یکسال تعجیل در ارتقاء گروه آن برخوردار شده اند ، برای اخذ گواهینامه نوع دوم ملاک عمل نمی باشد و به میزان ساعات دوره های آموزشی کوتاه مدت مصوبی که در چارچوب نظام آموزش کارکنان دولت و از تاریخ ۱۳۷۹/۱/۱ به بعد به اجرا در آمده است و برای امتیاز یکسال تعجیل در ارتقاء گروه ( برای یکبار یا چند بار ) ملاک عمل قرار گرفته است ، برای صدور گواهینامه نوع دوم ( مهارتی ، تخصصی و تخصصی - پژوهشی ) موضوع بند ۲/د نظام آموزش کارکنان دولت قابل احتساب نیست .

۷۰- آیا امتیاز دوره های آموزشی بلندمدت با ارزش استخدامی که منجر به اخذ مدرک نشده باشد قابل محاسبه به عنوان امتیاز دوره های آموزشی می باشد ؟

ج) خیر ، با توجه به اینکه هدف از برنامه ریزی و اجرای دوره های آموزشی بلند مدت با اهداف و فلسفه برگزاری دوره های آموزشی کوتاه مدت متفاوت می باشد ، بنابراین افراد مذکور نمی توانند از امتیازات دوره های آموزشی مصوب در ازاء گذراندن ساعات آموزشی موصوف برخوردار گردند .

۷۱- امتیاز دوره های آموزشی از چه زمانی قابل محاسبه می باشد ؟

ج) در صورت ارائه گواهی طی دوره مصوب از سوی افراد در طول سال امتیاز آن دوره از تاریخ صدور گواهینامه قابل محاسبه می باشد .

۷۲- امتیاز دوره های آموزشی شامل چه دوره های آموزشی می شود؟

ج) امتیاز دوره های آموزشی فقط شامل آن دسته از دوره هایی که بر اساس نظام آموزش کارکنان دولت مصوب سال ۱۳۷۹ برگزار گردیده اند نیست بلکه کلیه دوره های آموزشی مصوب که بعد از پیروزی انقلاب اسلامی (سال ۱۳۵۷) توسط مستخدمین دولت طی شده است، قابل محاسبه می باشد.

۷۳- آیا امتیاز دوره های آموزشی که در خارج از کشور برگزار شده است، قابل محاسبه است؟

ج) امتیاز دوره های آموزشی که در خارج از کشور برگزار شده است، قابل محاسبه نمی باشد.

۷۴- آیا امتیاز دوره‌های آموزشی گواهینامه‌های مهارتی، تخصصی و پژوهشی قابل محاسبه می‌باشد؟

ج) دوره‌های آموزشی که امتیاز آنها برای حق شاغل منظور شده‌باشد ملاک اعطای گواهینامه‌های مهارتی، تخصصی و پژوهشی نمی‌باشد.

۷۵- امتیاز دوره‌های آموزشی توجیهی قابل محاسبه می‌باشد؟

ج) دوره آموزشی توجیهی (بدو خدمت) برای استفاده از امتیاز دوره‌های آموزشی مصوب قابل احتساب نمی‌باشد.

۷۶- آیا امتیاز دوره‌های آموزشی طی شده توسط شاغلین غیررسمی نظیر قراردادی و... قابل محاسبه می‌باشد؟

ج) دوره‌های آموزشی طی شده توسط شاغلین غیررسمی نظیر قراردادی، خرید خدمت، روزمزد، شرکتی و... پس از تبدیل وضعیت استخدامی آنان به رسمی و پیمانی برای برخورداری از امتیازات مربوط به این فصل قابل احتساب نمی‌باشد و با توجه به اینکه بر اساس قوانین و مقررات موضوعه، نظام آموزش کارکنان دولت صرفاً برای مستخدمین رسمی و پیمانی دستگاههای اجرایی کشور طراحی گردیده‌است بنابراین دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت مصوبی که کارکنان در طول دوره خدمت رسمی یا پیمانی در دستگاهها گذرانیده‌باشند برای استفاده از این امتیاز و احتساب در سوابق آموزشی آنان قابل محاسبه می‌باشد.

۷۷- سطح‌بندی دانشگاههای دولتی برای دریافت فوق‌العاده مدیریت چگونه است؟

ج) آن دسته از دانشگاههای دولتی که در سطح استان می‌باشد، در زمره دستگاههای استانی محسوب می‌شوند و امتیاز فوق‌العاده مدیریت مشاغل مدیریت و سرپرستی آنها بر اساس حوزه جغرافیایی استان محاسبه می‌شود و آن دسته از دانشگاهها که در سطح شهرستان مستقر باشند، در زمره دستگاههای شهرستان محسوب می‌شوند و فوق‌العاده مدیریت مشاغل مدیریتی و سرپرستی آنها بر اساس حوزه جغرافیایی شهرستان محاسبه می‌شود.

۷۸- سطح‌بندی واحدهای استانی دستگاههای اجرایی چگونه است؟

ج) واحدهای استانی دستگاههای اجرایی مستقر در استان تهران نظیر (اداره کل ثبت احوال استان تهران) در زمره دستگاههای دولتی ملی محسوب نمی‌شوند و در زمره واحدهای استانی می‌باشند.



۷۹- آیا امتیاز سنوات خدمت به نسبت کسر سال نیز قابل محاسبه می‌باشد؟

(ج) امتیاز سنوات خدمت به نسبت کسر سال نیز قابل محاسبه می‌باشد.

۸۰- ملاک محاسبه امتیاز سنوات خدمت چیست؟

(ج) ملاک محاسبه امتیاز سنوات خدمت آن دسته از سنوات خدمت است که ملاک محاسبه سنوات بازنشستگی می‌باشد.

۸۱- نحوه محاسبه سنوات خدمت کارکنان قراردادی چگونه است؟

(ج) چنانچه سوابق قراردادی (غیرشرکتی) کارمندان شاغل در دستگاههای اجرایی قبل از خدمت رسمی و یا پیمانی با دستگاههای دولتی به صورت تمام وقت بوده و بابت آن حقوق و دستمزد دریافت داشته و کسورات مربوطه را پرداخت کرده باشند، سوابق خدمت مذکور جزو سنوات خدمت قابل قبول دولتی آنان قابل احتساب می‌باشد. ضمناً موضوع فوق ناظر بر سوابق خدمت نیروهای قرارداد کار مشخص با توجه به اینکه سوابق آنان به صورت سالانه باز خرید می‌گردد نمی‌باشد.

۸۲- آیا در اعمال ضریب (۱/۱) موضوع تبصره ۳ ماده ۶۵ قانون مدیریت خدمات کشوری رعایت سقف امتیاز الزامی است؟

(ج) اعمال ضریب (۱/۱) برای محاسبه امتیاز حق شغل مشاغل آموزشی تمام وقت وزارت آموزش و پرورش و مشاغل بهداشتی، درمانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی علاوه بر حداکثر سقف مقرر مجاز نمی‌باشد.

۸۳- آیا عائله‌مندی و اولاد به زنان سرپرست خانوار قابل پرداخت است؟

(ج) فقط کمک هزینه عائله‌مندی برای زنان سرپرست خانوار با رعایت کلیه مقررات مربوط قابل پرداخت می‌باشد.

۸۴- فوق العاده‌های مشمول کسر کسور بازنشستگی کدامند؟

(ج) اقلامی که در احکام کارگزینی کارکنان بر اساس قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت درج شده و بر اساس قانون مدیریت خدمات کشوری مشمول کسور بازنشستگی نمی‌باشد فوق العاده بدی آب و هوا، فوق العاده محرومیت از تسهیلات زندگی، فوق العاده محل خدمت، فوق العاده خارج از کشور، فوق العاده کارانه و حق تضمین، اضافه کار، کسر صندوق هستند.

۸۵- آیا فوق العاده حق محرومیت از مطب قابل تعمیم به کارکنان و سایر دستگاههای اجرایی می‌باشد؟

(ج) فوق العاده حق محرومیت از مطب موضوع بند (۱۲) دستورالعمل برای کارکنان سایر دستگاههای اجرایی (به جز وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی) قابل پرداخت نمی‌باشد.

۸۶- آیا فوق العاده جذب کارکنان تخلفات اداری قابل پرداخت می‌باشد؟

(ج) در قانون مدیریت خدمات کشوری فوق العاده‌ای تحت عنوان فوق العاده هیأت تخلفات اداری، گزینش، بازرسی، کارشناسان بهداشت حرفه‌ای و فوق العاده مخصوص پیمانی پیش‌بینی نشده است.

۸۷- نحوه اعمال فوق العاده سختی کار و فوق العاده‌هایی که مشمول کسر کسور بازنشستگی نمی‌شوند، چگونه است؟

(ج) ارقام مربوط به فوق العاده‌های سختی کار و فوق العاده‌هایی که مشمول کسر کسور بازنشستگی نمی‌شوند می‌بایست در هنگام تطبیق وضع کارمندان دولت با قانون مدیریت خدمات کشوری از آخرین حکم کارگزینی آنان در سال ۱۳۸۷ حذف شده و پس از تطبیق به احکام آنان اضافه شود.

۸۸- فوق العاده محل خدمت کارکنان چگونه محاسبه می‌شود؟

(ج) فوق العاده محل خدمت کارمندانی که از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱ به بعد منتقل می‌شوند موقتا " بر اساس مقررات قبلی و بر مبنای آخرین حکم کارگزینی آنان در سال ۱۳۸۷ پرداخت می‌گردد.

۸۹- آیا فوق العاده مخصوص به کارمندی که در سال ۱۳۸۸ تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی می‌یابند، قابل پرداخت است؟

ج) فوق العاده مخصوص کارمندی که در سال ۱۳۸۸ از استخدام پیمانی تبدیل وضع به استخدام رسمی شده‌اند و محاسبه فوق العاده یاد شده در تفاوت تطبیق آنان محاسبه شده‌است، صحیح است.

۹۰- آیا فوق العاده مدیریت به کارگزین مسؤل قابل پرداخت است؟

ج) کارگزین مسؤل مشمول دریافت فوق العاده مدیریت نمی‌باشد. اضافه می‌نماید کارشناس مسؤل شاغل در واحدهای مدیریت، دفتر و اداره کل در صورتی که در تشکیلات مصوب بر کار یک یا چند کارمند دیگر نظارت داشته‌باشد از فوق العاده مدیریت در سطح معاون اداره برخوردار می‌گردد. پرداخت فوق العاده مدیریت و سرپرستی به پست‌هایی مانند مدیر آموزشگاه بهورزی و سوپروایزر مشروط به آنکه قبلاً با یکی از سطوح مدیریت هم‌تراز شده‌باشند و از فوق العاده شغل مشاغل سرپرستی برخوردار بوده‌اند بلامانع است.

۹۱- آیا طرح مسیر ارتقای شغلی در سال ۱۳۸۸ قابل اجرا می‌باشد؟

ج) مقررات مربوط به طرح مسیر ارتقاء شغلی با اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱ به بعد قابل اجرا نمی‌باشد و ارتقاء رتبه بعد از تطبیق وضع با قانون بر اساس دستورالعملی خواهد بود که به تصویب شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی خواهد رسید.

۹۲- نحوه پرداخت فوق العاده سختی کار چگونه است؟

ج) به استناد بند ۶ فصل یکم دستورالعمل اجرایی قانون، تا تصویب و ابلاغ آیین‌نامه اجرایی فوق العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف نظیر کار با اشعه و مواد شیمیایی، مبالغ مربوط به حق اشعه صرفاً بر اساس مبالغ مقطوع مندرج در آخرین حکم کارگزینی سال ۱۳۸۷ کارمندان مبنای پرداخت آن در سال ۱۳۸۸ می‌باشد.

۹۳- نحوه تعیین حقوق و مزایای مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان چگونه است؟

(ج) در اجرای نظریه شماره ۲۶۴۰۴/۱۰/۲۰۰ مورخ ۱۳۸۸/۳/۱۹ امور نظامهای جبران خدمت میزان حقوق و مزایای مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان در سال ۱۳۸۸ همانند کارمندان رسمی در چارچوب ردیف ۸ فصل دوم بخشنامه صدرالاشاره انجام می‌شود.

۹۴- آیا قانون خدمت نیمه‌وقت بانوان در مورد مستخدمان پیمانی قابل اجرا است؟

(ج) بانوان پیمانی در صورت موافقت دستگاه می‌توانند با رعایت مقررات مربوط از قانون خدمت نیمه‌وقت بانوان استفاده نمایند.

۹۵- نحوه تعیین حقوق و مزایای افرادی که خدمت نیمه‌وقت آنان در سال ۱۳۸۸ به‌تمام می‌رسد چگونه است؟

(ج) بانوانی که خدمت نیمه‌وقت آنان در سال ۱۳۸۸ به‌تمام می‌رسد با آخرین حکم قبل از استفاده از قانون خدمت نیمه‌وقت بانوان با قانون مدیریت خدمات کشوری تطبیق وضع داده می‌شوند.

۹۶- آیا تعیین حقوق و مزایای افراد قرارداد کار مشخص بر اساس دستورالعمل اجرایی قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد؟

(ج) برقراری حقوق و مزایای مشمولین قرارداد کار مشخص بر اساس دستورالعمل اجرایی قانون مدیریت خدمات کشوری نمی‌باشد و حقوق افراد مذکور بر اساس قانون کار تعیین و برقرار می‌شود.

۹۷- آیا سوابق خدمت نیروهای قرارداد کار مشخص به‌عنوان سابقه دولتی قابل محاسبه است؟

(ج) سوابق خدمت نیروهای قرارداد کار مشخص با توجه به اینکه سوابق آنان به‌صورت سالانه باز خرید می‌شوند و نوعاً هزینه "کار مشخص و معین" برآورد و پرداخت می‌شود، به‌عنوان سابقه خدمت دولتی محسوب نمی‌گردد.

۹۸- نحوه اشتغال کارمندان قراردادی و مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان چگونه است؟

(ج) در مورد نحوه اشتغال کارمندان قراردادی و مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان طبق روال گذشته اقدام شود.

۹۹- آیا فوق العاده اضافه کار ساعتی مشمول کسر کسور بازنشستگی می باشد؟

(ج) مبنای محاسبه کسور بازنشستگی کارمندان رسمی و پیمانی مواردی است که در ماده ۱۰۶ قانون مدیریت خدمات کشوری قید گردیده است و فوق العاده اضافه کار در اجرای این قانون مشمول برداشت کسور بازنشستگی نمی باشد.

۱۰۰- اقلامی که مبنای کسور بازنشستگی می باشد کدامند؟

(ج) بر اساس ماده ۱۰۶ قانون مدیریت خدمات کشوری مبنای محاسبه کسور بازنشستگی کارمندان مشمول این قانون حقوق ثابت به اضافه فوق العاده های مستمر و فوق العاده های بند ۱۰ ماده ۶۸ این قانون می باشد. خاطر نشان می سازد فوق العاده های بدی آب و هوا و تسهیلات زندگی و محل خدمت مستخدمین پیمانی نیز مشمول کسر کسور بازنشستگی نمی باشد.

۱۰۱- اقلامی که در اجرای قانون استخدام کشوری مشمول کسر کسور بازنشستگی بوده اند کدامند؟

(ج) اقلامی که به استناد ماده ۷۱ و ۱۰۰ قانون استخدام کشوری در شمول کسورات بازنشستگی قرار می گیرند شامل حقوق، فوق العاده شغل، فوق العاده جذب، فوق العاده ویژه، تفاوت تطبیق، فوق العاده شغل برجستگی، تفاوت حداقل دریافتی، فوق العاده تعدیل، تفاوت همترازی، حق اشعه، فوق العاده سختی کار و نوبت کاری هستند.

۱۰۲- مبنای پرداخت کمک هزینه ازدواج و فوت چیست؟

(ج) کمک هزینه ازدواج و فوت به استناد ماده ۳ قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه های ضروری به کارمندان دولت در حال حاضر معادل بیست برابر حداقل حقوق مبنای قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت با ضریب سال ۱۳۸۷ پرداخت می شود. پرداخت کمک هزینه فوت و ازدواج در سال ۱۳۸۸ کماکان بر اساس قانون نظام هماهنگ پرداخت می باشد، (۲۰ برابر حقوق مبنای گروه یک جدول ماده یک قانون نظام هماهنگ پرداخت).

۱۰۳- حداکثر زمان برای پرداخت کمک هزینه اولاد چه مدتی است؟

(ج) با توجه به اینکه ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت با قانون مدیریت خدمات کشوری مغایر نمی‌باشد لذا کمک هزینه اولاد موضوع بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری در صورت عدم اشتغال به تحصیل و شاغل نبودن فرزندان ذکور تا ۲۰ سالگی و فرزندان اناث تا زمان ازدواج قابل پرداخت است.

۱۰۴- کمک هزینه اولاد حداکثر تا چند فرزند قابل پرداخت است؟

(ج) در هر حال کمک هزینه اولاد موضوع بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری حداکثر تا سه فرزند قابل پرداخت می‌باشد.

۱۰۵- آیا کمک هزینه عائله‌مندی به کارمندان مردی که همسر خود را از دست داده یا طلاق داده باشند پرداخت می‌شود؟

(ج) کمک هزینه عائله‌مندی به کارمندان مردی که همسر خود را از دست داده یا طلاق داده باشند و دارای فرزند تحت سرپرستی باشند تعلق نمی‌گیرد.

۱۰۶- در حال حاضر اتخاذ تصمیم در مورد انتصاب‌ها و... با کدام کمیته‌ها می‌باشد؟

(ج) در حال حاضر اتخاذ تصمیم در مورد انتصاب‌ها، تغییر عنوان‌ها، احتساب مدرک تحصیلی بالاتر و احتساب سوابق خدمت دولتی در کمیته‌های اجرایی طرح طبقه‌بندی مشاغل انجام می‌گیرد.

۱۰۷- آیا گروه‌های گردان عاشورا، تشویقی مدیران و ... قانون مدیریت خدمات کشوری پیش‌بینی شده است؟

(ج) امتیازی برای سنوات بسیجی، گروه‌های ارزشیابی و گردان‌های عاشورا، گروه‌های تشویقی مدیران برای کارمندانی که از ۱۳۸۸/۱/۱ به بعد استخدام می‌شوند در قانون مدیریت خدمات کشوری پیش‌بینی نشده است.

۱۰۸- آیا در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری اعطای گروه پیش‌بینی شده‌است؟

(ج) با توجه به اینکه در قانون مدیریت خدمات کشوری اعطای گروه پیش‌بینی نشده‌است، لذا جهت اعطای گروه از تاریخ ۱۳۸۹/۱/۱ تاکنون دستورالعملی صادر نشده‌است.

۱۰۹- آیا اعطای گروه تشویقی بر اساس نتایج ارزشیابی سالانه با اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری امکان‌پذیر است؟

(ج) اعطای گروه تشویقی بر اساس نتایج ارزشیابی سالانه با اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری موضوعیت ندارد.

۱۱۰- نحوه انتصاب افرادی که دارای گواهینامه نوع دوم می‌باشند به پست‌های سازمانی چگونه است؟

(ج) انتصاب دارندگان گواهینامه نوع دوم در کلیه عناوین پست‌های سازمانی رشته شغلی که کارمند گواهینامه را در آن رشته شغلی اخذ نموده‌است بلامانع می‌باشد.

۱۱۱- حق‌الزحمه افرادی که در اجرای ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری به کارگیری می‌شوند چگونه است؟

(ج) حق‌الزحمه بازنشستگی که بر اساس ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری به کارگیری می‌شوند متناسب با ساعات کار هفتگی آنان و معادل حقوق و مزایای ثابت کارمندان شاغل مشابه که در حکم کارگزینی آنان درج شده‌است قابل پرداخت می‌باشد.

۱۱۲- نحوه تعیین حقوق و مزایای افرادی که در مأموریت آموزشی یا مرخصی بدون حقوق بوده‌اند و در سال ۱۳۸۸ اعاده به کار شده‌اند، چگونه است؟

(ج) کارمندی که در سال ۱۳۸۸ مأموریت آموزشی آنان با مرخصی بدون حقوق آنان خاتمه یافته و اشتغال به کار می‌یابند طبقه شغلی آنان با آخرین گروه مندرج در حکم کارگزینی قبل از مأموریت آموزشی و رتبه شغلی آنان بر اساس ردیف ۴ فصل دوم بخشنامه تعیین می‌شود. خاطر نشان می‌سازد حق شاغل این قبیل کارمندان با توجه به مقطع تحصیلی آنان مندرج در آخرین حکم کارگزینی تعیین خواهد شد.

۱۱۳- نحوه محاسبه امتیاز تحصیلات برای دارندگان نشان‌های هنری و تحصیلات حوزوی چگونه است؟

ج) امتیاز تحصیلات برای دارندگان نشان‌های هنری و تحصیلات حوزوی بر اساس همترازی‌های صورت گرفته برای آنان قابل محاسبه می‌باشد.

۱۱۴- نحوه تقسیم‌بندی سطوح مدیریت و سرپرستی چگونه است؟

ج) دستگاههای اجرایی موظفند بر اساس ضوابطی که از سوی بالاترین مقام دستگاه اجرایی ابلاغ می‌شود عناوین مدیریت و سرپرستی خود را با توجه به عوامل مندرج در بند (۲) به گونه‌ای مشخص نمایند که حداقل (۵۰٪) مشاغل مذکور در سطح یک و حداکثر (۲۰٪) آنان در سطح سه تخصیص یابند.

۱۱۵- آیا افرادی که قبلاً "سوابق مدیریت و سرپرستی داشته‌اند نیز از امتیاز فوق‌العاده مدیریت و سرپرستی

برخوردار می‌باشند؟

ج) در صورتی که کارکنانی از قبل سوابق مدیریت و سرپرستی داشته‌باشند نیز از امتیاز موضوع تبصره (۱) بند (۶) دستورالعمل برخوردار می‌گردند.

۱۱۶- آیا کسر سال ملاک محاسبه برای برخورداری از امتیاز فوق‌العاده مدیریت و سرپرستی می‌باشد؟

ج) کسر سال (با داشتن سابقه کمتر از یک سال) برای برخورداری از امتیاز تبصره (۱) بند (۶) فصل دوم دستورالعمل ملاک محاسبه می‌شود.

۱۱۷- آیا افرادی که در طول سال جاری از پست‌های مدیریت و سرپرستی برکنار می‌شوند از فوق‌العاده مدیریت و

سرپرستی کماکان برخوردار می‌شوند؟

ج) افرادی که در طول سال جاری از یکی از فوق‌العاده‌های مدیریت بهره‌مند باشند در صورتی که در سال جاری فاقد شرایط قانونی برخورداری از فوق‌العاده مذکور گردند به همان نسبت از حکم کارگزینی آنها کسر می‌گردد.



۱۱۸- آیا امتیاز مقرر در تبصره ۱ بند ۶ دستورالعمل اجرایی علاوه بر سقف مقرر در مورد حق شاغل (۷۵٪) قابل پرداخت می‌باشد؟

ج) امتیاز مقرر در تبصره (۱) بند (۶) دستورالعمل علاوه بر سقف مقرر برای برقراری امتیاز حق شاغل (۷۵٪) حق شغل قابل پرداخت نمی‌باشد.

۱۱۹- نحوه انتصاب کارمندان دولت به مشاغل سرپرستی و مدیریت چگونه است؟

ج) انتصاب کارمندان دولت به مشاغل سرپرستی و مدیریت در حال حاضر با رعایت طریقه‌های طبقه‌بندی مشاغل قبلی و ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران موضوع بخشنامه شماره ۱۱۳۵۱۷/۱۸۰۴ مورخ ۱۳۸۲/۶/۱۷ و سایر مقررات مربوط از جمله انتصاب به مشاغل سرپرستی موضوع تبصره ۲ ماده ۱۵ آیین‌نامه انجام می‌پذیرد.

۱۲۰- آیا به کارشناسان مسؤول امتیاز فوق‌العاده مدیریت و سرپرستی تعلق خواهد گرفت؟

ج) خاطر نشان می‌سازد کارشناس مسؤول واحدهایی که دارای معاون اداره نبوده و در گذشته در شمول برخوردار از فوق‌العاده شغل مشاغل سرپرستی موضوع ماده ۴ قانون نظام هماهنگ پرداخت بوده‌اند در شمول برخوردار از فوق‌العاده مدیریت موضوع دستورالعمل اجرایی فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری هم‌تراز با معاون اداره قرار می‌گیرند.

۱۲۱- نحوه برخوردار از پست‌های سازمانی از فوق‌العاده مدیریت و سرپرستی چگونه است؟

ج) آن دسته از عناوین مدیریتی که قبلاً با عناوین مذکور در جدول شماره (۶) هم‌تراز شده‌اند کماکان ملاک عمل برای تعیین امتیاز فوق‌العاده مدیریت می‌باشند و سایر موارد هم‌ترازی با پیشنهاد دستگاه مربوط می‌بایست به تأیید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریسی جمهور برسد.

۱۲۲- آیا کارمندان پیمانی از مرخصی بدون حقوق بهره‌مند می‌باشند؟

ج) بر اساس ماده ۱۳ اصلاحی آیین‌نامه استخدام پیمانی موضوع ردیف یک تصویب‌نامه شماره ۲۸۵۷۶/ت/۳۱۶۵۷ هـ مورخ ۱۳۸۴/۵/۱۰ هیأت وزیران، مستخدم پیمانی می‌تواند در صورت نیاز با موافقت دستگاه استخدام کننده از مرخصی بدون حقوق و حداکثر به میزان مدت قرارداد استفاده نمایند.

۱۲۳- آیا اعطای مرخصی تشویقی در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری امکان پذیر است؟

(ج) اعطای مرخصی تشویقی به لحاظ عدم پیش‌بینی در قانون مدیریت خدمات کشوری مجوزی ندارد.

۱۲۴- نحوه تعیین حقوق کارمندی که به بیماریهای صعب‌العلاج مبتلا می‌باشند چگونه است؟

(ج) بدیهی است بر اساس تبصره ۳ ماده ۸۴ قانون مشمولین قانون تأمین اجتماعی از نظر استفاده از مرخصی استعلاجی تابع همان مقررات می‌باشند.

۱۲۵- نحوه تعیین حقوق و مزایای افرادی که به بیماری صعب‌العلاج مبتلا بوده‌اند و در سال ۱۳۸۸ اعاده به کار شده‌اند چگونه است؟

(ج) تا صدور آیین‌نامه مربوطه در صورت اعاده به خدمت کارمندان مزبور وضعیت آنان با توجه به آخرین حکم کارگزینی زمان اشتغال در قبل از استفاده مرخصی صعب‌العلاج با قانون فوق‌الاشاره، تطبیق داده خواهند شد.

۱۲۶- مبنای محاسبه مبلغ ریالی مرخصی‌های ذخیره شده چه اقلامی می‌باشد؟

(ج) علاوه بر حقوق ثابت کلیه فوق‌العاده‌های موضوع ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری که کارمند در زمان بازنشستگی بر اساس اقلام مندرج در حکم کارگزینی استحقاق دریافت آنها را داشته‌است مبنای محاسبه وجوه مربوط به مرخصی‌های ذخیره شده در زمان بازنشستگی می‌باشد.

۱۲۷- آیا کماکان مصوبات هیأت امناء با اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری قابل اجراء می‌باشد؟

(ج) خیر، تصویب‌نامه شماره ۴۹۲۳۶/ت/۵۳۶هـ مورخ ۱۳۸۸/۳/۵ هیأت وزیران در خصوص مشمول کشور بازنشستگی بودن فوق‌العاده‌های هیأت امنای دانشگاه‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری صرفاً "ناظر بر وزارتخانه تصریح شده در مصوبه مذکور و قبل از اجرای قانون خدمات کشوری بوده و تسری آن در زمان اجرای این قانون مجوزی ندارد.

۱۲۸- آیا استفاده از مرخصی تشویقی مناطق محروم در حال حاضر قابل پرداخت است؟

ج) با اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱ و تعیین مرخصی در آن استفاده از مرخصی موضوع ماده ۲ قانون جذب نیروی انسانی به نقاط محروم و دورافتاده و مناطق جنگی مجوزی ندارد. ضمناً استفاده از مزایای مناطق محروم در سالهای ۱۳۸۶ و ۱۳۸۷ در چارچوب تصویب نامه شماره ۷۶۲۲۹/ت/۴۰۹۹۶ هـ مورخ ۱۳۸۸/۴/۱۰ هیأت وزیران امکان پذیر می باشد.

۱۲۹- نحوه پرداخت میزان فوق العاده جذب مناطق محروم چیست؟

ج) میزان پرداخت فوق العاده جذب مناطق محروم در چارچوب تصویب نامه شماره ۷۶۲۲۹/ت/۴۰۹۹۶ هـ مورخ ۱۳۸۸/۴/۱۰ هیأت وزیران برای سالهای ۱۳۸۶ و ۱۳۸۷ بر اساس ارقام تعیین شده برای کارمندان مشمول در سال ۱۳۸۵ می باشد.

۱۳۰- آیا فوق العاده نخبگی در حال حاضر قابل پرداخت است؟

ج) با توجه به برقراری سیستم امتیازی پرداخت حقوق و مزایا پس از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری بر اساس ماده ۱۲۷ این قانون، اعطای مزایای آیین نامه جذب و نگهداری نیروی نخبه موضوعیت ندارد. بدیهی است بهره مندی نخبگان از مزایای نخبگی موضوع قسمت اخیر تبصره ۱ ماده ۶۵ که طبق ضوابط مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی تعیین می شوند، منوط به تصویب و ابلاغ آیین نامه مربوطه توسط هیأت وزیران می باشد.

۱۳۱- امتیاز افرادی که دارای بیش از یک نشان دولتی هستند چگونه تعیین می شود؟

ج) در صورتی که کارمند دارای بیش از یک نشان دولتی باشد جمع امتیاز نشان های دولتی او با رعایت حداکثر سقف امتیاز (۸۰۰ امتیاز) قابل محاسبه می باشد.

۱۳۲- آیا همترزی ماده ۸ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت در حال حاضر قابل اجرا است؟

ج) با اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری برقراری حقوق و مزایای ناشی از مقرراتی مانند همترزی ماده ۸ قانون نظام هماهنگ کارکنان دولت لغو شده است. خاطر نشان می‌سازد به منظور جبران حقوق و مزایای این قبیل افراد تمهیداتی در زمینه نحوه ارتقای رتبه آنان در دست بررسی و مطالعه است که به محض حصول نتیجه مراتب به اطلاع خواهد رسید.

۱۳۳- منظور از اعمال ضریب در معیار عملکرد چیست؟ آیا اعمال آن الزامی است؟

ج) چنانچه فعالیت‌های عمده‌ای که توسط ارزشیابی شونده در طول یک دوره ارزشیابی انجام گرفته است از نظر اهمیت و حجم فعالیت دارای وزن متفاوتی باشند، در این حالت می‌توان برای هر یک از این فعالیت‌ها ضریبی را تعیین و اعمال نمود و اعمال ضریب برای امتیاز دهی معیار عملکرد اختیاری است.

۱۳۴- فعالیت‌های عمده معیار عملکرد چگونه تنظیم می‌شود؟

ج) فعالیت‌های عمده هر یک از ارزشیابی شوندگان در معیار عملکرد با مشارکت خود آنان و ارزشیابی کننده (مقام مافوق بلافاصل) و با توجه به شاخص‌های "کیفیت"، "کمیت" و "اثر بخشی" مورد بررسی و ارزشیابی قرار می‌گیرد.

۱۳۵- آیا تعداد فعالیت‌های عمده در معیار عملکرد، حدنصاب معینی دارد؟

ج) خیر، بستگی به تعداد فعالیت‌هایی دارد که کارمند در طول دوره انجام داده است.

۱۳۶- آیا مدیر می‌تواند برخی از عوامل عملکردی مندرج در بخش عملکرد را نپذیرد؟

ج) بر اساس دستورالعمل اجرایی ارزشیابی، رؤس فعالیت‌های بخش عملکرد می‌بایست با توافق ارزشیابی کننده و ارزشیابی شونده تعیین گردد. از این رو نتایج حاصله از این توافق ملاک عمل خواهد بود. در عین حال چنانچه کارکنان

فعالیت‌هایی را درج نمایند که در چارچوب انتظارات مدیر یا سرپرست بلافاصل نباشد مدیر یا سرپرست بلافاصل می‌تواند آنها را حذف نماید.

۱۳۷- منظور از گواهینامه نوع اول در بند ۱ معیار توسعه فردی چیست؟

ج) گواهینامه نوع اول به گواهینامه‌ای اطلاق می‌گردد که پس از پایان موفقیت آمیز هر دوره یا پودمان آموزشی به فرد اعطاء می‌شود.

۱۳۸- در معیار توسعه فردی، چه نوع دوره‌های آموزشی قابل محاسبه در گواهینامه نوع اول است؟

ج) در معیار توسعه فردی گواهینامه‌های آموزشی نوع اولی که در راستای آموزش‌های عمومی، شغلی و بهبود مدیریت باشد، قابل محاسبه است.

۱۳۹- امتیازدهی گواهینامه نوع اول در بند ۱ معیار توسعه (توسعه فردی) چگونه است؟

ج) امتیازدهی بر اساس ساعات آموزش گواهینامه‌ها می‌باشد. یعنی به ازای هر ۱۰ ساعت آموزش مصوب یک امتیاز تعلق می‌گیرد.

۱۴۰- آیا عناوین آموزش‌های طی شده که کارمند در بند یک معیار توسعه (توسعه فردی) درج می‌نماید، کفایت می‌کند یا نیاز به پیوست مستندات مربوط دارد؟

ج) در صورت آگاهی کامل ارزشیابی کننده از دوره‌های آموزشی طی شده، نیاز به پیوست مستندات نمی‌باشد، در عین حال کارشناس ارزشیابی مسؤول کنترل این مستندات می‌باشد.

۱۴۱- برای کارکنانی که دوره‌های آموزشی تعریف و اجرا نشده‌است، امتیاز این بند چگونه محاسبه می‌شود؟

ج) اینگونه کارکنان از این گزینه امتیازی کسب نمی‌نمایند و می‌توانند از گزینه انجام فعالیت خودآموزی در زمینه شغلی امتیاز کسب نمایند.

۱۴۲- آیا آموزش‌های طی شده افراد در یک دوره ارزشیابی‌های سال‌های بعد قابل احتساب است؟ خیر.

۱۴۳- نحوه سنجش فعالیت‌های خودآموزی در بند (۱) معیار (توسعه فردی) چگونه خواهد بود؟

ج) در این نظام، امتیاز خودآموزی با توجه به نظر ارزشیابی‌کننده تعیین می‌شود.

۱۴۴- برای کارکنانی که همکاران مرتبگی ندارند که به آنان از طریق مربیگری آموزش دهند امتیاز این گزینه چگونه محاسبه می‌شود؟

ج) اینگونه کارکنان از این گزینه امتیازی کسب نمی‌نمایند.

۱۴۵- آموزش شغلی به همکاران به شیوه مربیگری در معیار توسعه بر اساس چه مستنداتی باید باشد؟

ج) آموزش شغلی به همکاران به شیوه مربیگری می‌بایست مورد تأیید ارزشیابی‌کننده باشد.

۱۴۶- برای هر یک از عناوین آموزش‌های طی شده و رؤوس فعالیت‌های انتقال دانش و مهارت‌های شغلی خود به دیگران در بند ۲ توسعه (انتقال دانش و مهارت‌های شغلی خود به دیگران) حداکثر ۸ امتیاز در نظر گرفته شده است ولی مجموع امتیازات در دامنه امتیازات ۱۸ است، دلیل این تفاوت چیست؟

ج) دامنه امتیاز به لحاظ احصاء کلیه فعالیت‌هایی که کارکنان گوناگون انجام داده‌اند، تعیین شده است و حداکثر امتیازات نشان‌دهنده ارزش عددی هر عامل است.

۱۴۷- ارایه آموزش‌های شغلی در واحدهای ذیربط سازمانی در بند (۲) معیار توسعه (انتقال دانش و مهارت‌های شغلی خود به دیگران) چگونه مورد سنجش قرار خواهد گرفت؟

ج) آموزش‌های مذکور با توجه به ساعات ارایه آموزش و میزان رضایت شرکت‌کنندگان مورد سنجش قرار می‌گیرد.

۱۴۸- در صورتی که فردی یک یا دو مصداق مربوط به بند ۲ معیار توسعه (انتقال دانش و مهارت‌های شغلی خود به دیگران) را دارا باشد، آیا می‌تواند حداکثر امتیاز را اخذ نماید؟

ج) در صورتی که فرد شرایط اخذ حداکثر امتیاز را مطابق دامنه امتیازات داشته باشد، می‌تواند از حداکثر امتیاز بهره‌مند شود.

۱۴۹- چنانچه برای کارکنان برخی از مشاغل در یک دستگاه و یا بطور کلی در یک دستگاهی امکان استفاده از روش‌های جدید فناوری اطلاعات میسر نباشد، امتیاز این معیار چگونه محاسبه خواهد شد؟

ج) مطابق دستورالعمل اجرایی در دستگاههایی که بکارگیری فناوری اطلاعات در انجام وظایف تاکنون میسر نگردیده است، امتیاز این معیار به صورت مقتضی به سایر بندهای معیار توسعه اختصاص می‌یابد.

۱۵۰- برای کارکنانی که بنا به ماهیت مشاغلشان ارباب رجوع ندارند، اخذ امتیاز این منبع چگونه خواهد بود؟

ج) به موجب رعایت اصل انعطاف‌پذیری در دستورالعمل اجرایی، دستگاههای اجرایی می‌توانند با توجه به شرایط و ویژگی‌های سازمان و انتظارات تعیین شده در سطوح مختلف، نسبت به تغییر امتیازات رفتارهای شغلی و اخلاقی با رعایت سقف امتیازات تعیین شده برای هر یک از سطوح اقدام نمایند. بدیهی است که این امر به منزله حذف سطوح تعیین شده نمی‌باشد.

۱۵۱- اگر ارباب رجوع ارزشیابی شونده درون سازمانی باشد، آیا با منبع ارزشیابی همکاران تداخل پیدا نمی‌کند؟

ج) خیر، زیرا ارباب رجوع می‌تواند درون سازمانی و برون سازمانی باشد، در حالی که همکاران به افرادی گفته می‌شود که مستقیماً در یک گروه کاری با ارزشیابی شونده مشغول فعالیت هستند.

۱۵۲- ارزشیابی توسط همکاران و ارباب رجوع به چه نحو انجام می‌پذیرد؟

ج) مطابق دستورالعمل اجرایی، ارزشیابی کننده می‌بایست امتیاز مربوط به همکاران و ارباب رجوع را با توجه به فرم‌های ارزیابی تکمیل شده توسط همکاران و ارباب رجوع و یا به هر شیوه دیگر اخذ نموده و در قسمت مربوط درج نماید. ضمناً ارزشیابی کننده می‌تواند یک نفر از کارکنان واحد را مسؤول اجرای این وظیفه (ارایه راهنمایی‌های لازم در خصوص نحوه تکمیل فرم همکاران و ارباب رجوع و تعیین میانگین امتیازات آنها) نماید.

۱۵۳- آیا پیشنهادهای که در سطح واحد صرفاً به‌نآیید مدیر کل واحد به اجرا درآمده باشد در معیار پیشنهادها قابل احتساب است؟



ج) خیر، در معیارها پیشنهادها فقط پیشنهادها و مشاوره‌های سطوح سرپرستان، کارشناسان و کارکنانی که طی دوره ارزشیابی به تأیید شورای پذیرش و بررسی پیشنهادهای دستگاه و یا کمیته‌ها یا شوراهای مسؤول در دستگاه رسیده‌باشد قابل محاسبه می‌باشد.

۱۵۴- با توجه به دامنه محدود امتیازات در معیار پیشنهادها، نحوه امتیازدهی پیشنهادهای متعدد پذیرفته شده توسط مراجع ذیصلاح، چگونه بایستی باشد؟ آیا می‌توان با ارایه یک پیشنهاد حداکثر امتیاز این معیار را کسب نمود؟

ج) امتیازدهی به پیشنهادها بر اساس سطح اثربخشی آنها و بر حسب واحد، دستگاه و ملی می‌باشد و چنانچه اثربخشی پیشنهادها در سطح ملی و یا کل نظام اداری بوده‌باشد، می‌تواند حداکثر امتیاز بند پیشنهادها (۵ امتیاز) به آن تعلق گیرد.

۱۵۵- آیا مستندات مربوط به معیارهای پیشنهادها و تشویقات می‌بایست صرفاً "مربوط به همان دوره ارزشیابی باشد یا برای دوره‌های بعدی قابل احتساب است؟ تمام مستندات و مصادیق معیارهای ارزشیابی صرفاً در همان دوره ارزشیابی قابل محاسبه است.

۱۵۶- با توجه به اینکه شورای بررسی و پذیرش پیشنهادها در برخی دستگاهها وجود ندارد، نحوه اخذ امتیاز معیار پیشنهادها چگونه خواهد بود؟

ج) پیشنهادهای تأیید شده توسط سایر مراجع ذیربط (از قبیل شوراها، کمیته‌ها و کمیسیون‌های موجود در دستگاه‌های اجرایی) نیز می‌تواند در تعیین امتیاز این معیار مورد استفاده قرار گیرد.

۱۵۷- آیا تقدیرنامه‌هایی را که کارکنان از سایر مقامات دستگاهها دریافت می‌نمایند، قابل قبول می‌باشد؟

ج) چنانچه تقدیرنامه‌های دریافت شده در حیطه وظایف شغلی بوده و به تأیید مقام مسؤول در دستگاه متبوع فرد ارزشیابی شونده رسیده‌باشد، قابل قبول است.

۱۵۸- نحوه امتیازدهی تقدیرنامه‌ها در معیار تشویقات چگونه است؟

ج) امتیازدهی معیار تشویقات بر اساس تعداد تقدیرنامه‌ها، سطوح اهداء کننده تقدیرنامه‌ها و سقف امتیاز تعیین شده برای هر یک از آنها صورت می‌گیرد.

۱۵۹- چه نوع تقدیرنامه‌هایی در معیار تشویقات قابل احتساب است؟

ج) تقدیرنامه‌های که برای خدمات مشخصی در طول دوره ارزشیابی در راستای انجام وظایف شغلی اعطاء گردیده و جنبه عمومی ندارد، ملاک عمل می‌باشد.

۱۶۰- معاون دستگاه‌های وابسته به چه کسانی اطلاق می‌گردد؟

ج) به معاونان دستگاه‌هایی که وابسته به یک وزارتخانه یا سازمان‌های مستقل باشند مانند معاونان سازمان انتقال خون که وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هستند.

۱۶۱- منظور از مقاله در معیار امتیازات ویژه چیست؟ و نحوه امتیازدهی آن چگونه است؟

ج) منظور از مقاله در معیار امتیازات ویژه صرفاً "آن دسته از مقالات تألیف یا ترجمه شده هستند که در مجلات (درون سازمانی و برون سازمانی) و یا روزنامه‌ها به چاپ رسیده یا در یک سمینار یا کنفرانس علمی ارائه و تأیید شده‌باشد و یا اینکه در یک سایت معتبر اینترنتی قرار داده شده‌است. میزان امتیاز تعلق گرفته به این مقالات نیز بر اساس نوع و سطح مقاله ارائه شده و مرجع چاپ و یا پذیرش آن خواهد بود.

۱۶۲- شرایط امتیازدهی کتاب‌های تألیف شده ارزشیابی شوندگان در معیار امتیازات ویژه چگونه است؟

ج) در نظام ارزشیابی صرفاً به آن دسته از کتاب‌هایی امتیاز تعلق می‌گیرد که در آن سال ارزشیابی چاپ و نشر گردیده باشند و تألیف یا ترجمه این کتاب بخشی از وظایف شغلی کارمند نباشد، زیرا در این صورت تدوین آن کتاب در زمره عوامل عملکردی در معیار عملکرد قرار می‌گیرد.

۱۶۳- مراکز علمی معتبر به چه مراکزی اطلاق می‌شود و آیا فعالیتی که منجر به دریافت جایزه شده بایستی الزاماً در راستای وظایف مرتبط با پست سازمانی ارزشیابی شونده باشد؟

ج) مراکز علمی معتبر به مراکزی (نظیر: سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی، سازمان ثبت اسناد، جشنواره خوارزمی و...) اطلاق می‌شود که دارای صلاحیت قانونی، علمی و یا فنی برای ثبت ابتکارات و خلاقیت‌ها می‌باشند و حوزه فعالیتی که منجر به دریافت جایزه می‌شود می‌بایست در راستای وظایف شغلی، سازمانی و یا دستگاهی باشد. <math>o:p/</math>

۱۶۴- منظور مؤسسات آموزشی در معیار امتیازات ویژه چیست؟

ج) مؤسسات آموزشی به مؤسساتی اطلاق می‌گردد که مجری دوره‌های آموزشی کارکنان دولت هستند.

۱۶۵- با توجه به اینکه همه کارکنان دولت نمی‌توانند از امتیازات مصادیق «کسب نشان‌های دولتی» دریافت تأییدیه و جایزه از مراکز معتبر علمی و تألیف و ترجمه مقالات و کتب، استفاده نمایند، نحوه محاسبه این گزینه‌ها چگونه خواهد بود؟

ج) مصادیق ذکر شده در زمره معیار «امتیازات ویژه» می‌باشد و ارزشیابی شوندگان می‌توانند در طی دوره ارزشیابی، علاوه بر سقف امتیازات تعیین شده (۱۰۰ امتیاز)، با توجه به مستندات تأیید شده از سوی مراجع ذیربط ۱۰ امتیاز از این معیار کسب نمایند.

۱۶۶- آیا در معیار امتیازات منفی وجود سابقه ضروری است؟

(ج) بلی.

۱۶۷- آیا تعیین امتیازات منفی در فرم‌های ارزشیابی الزامی است؟ بلی.

۱۶۸- نحوه امتیازدهی معیار امتیازات منفی چگونه است؟

(ج) ارزشیابی کننده پس از ثبت اقدامات منفی ارزشیابی شونده و با توجه به نوع و میزان تأثیر آن بر اثربخشی و کارآیی واحد یا دستگاه، امتیاز منفی موردنظر را تعیین و در محل مربوط درج می‌نماید.

۱۶۹- با توجه به اینکه ۱/۳ نمرات ارزشیابی مدیران کل استانها و رؤسای ادارات شهرستان‌ها توسط

استانداران و فرمانداران تعیین می‌شود، در نظام جدید ارزشیابی این مسأله چگونه خواهد بود؟

(ج) در مور امتیاز داده شده توسط استانداران و فرمانداران بر اساس ضوابط مربوط با انجام یک تناسب در مقیاس ۱۰۰ محاسبه خواهد شد.

۱۷۰- آیا کارکنانی که ابلاغ انشایی دارند می‌توانند بر اساس این نظام ارزشیابی شوند؟

(ج) خیر. ارزشیابی کارکنان بر اساس پست‌های رسمی آنان صورت می‌پذیرد.

۱۷۱- آیا نظام ارزشیابی کارکنان شامل پرسنل طرح نیروی انسانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌شود؟

(ج) بلی.

۱۷۲- آیا ارزشیابی توسط همکاران باید محرمانه باشد؟

(ج) بلی.

۱۷۳- نحوه اعلام انتظارات و یا ارایه بازخورد عملکرد به ارزشیابی شونده مشخص نشده است؟

(ج) با توجه به شرایط خاص دستگاههای اجرایی نحوه اعلام انتظارات و ارایه بازخورد، به صورت اقتضایی در اختیار آنها گذاشته شده است.

۱۷۴- خودارزیابی در چه بخش‌هایی از فرم ارزشیابی صورت می‌گیرد؟

(ج) خودارزیابی فقط در بخش عملکرد (ردیف ۸) صورت می‌گیرد.

۱۷۵- وظایف کارشناس ارزشیابی واحدهای توسعه منابع انسانی یا امور اداری در ارتباط با اجرای نظام کارکنان چیست؟

(ج) وظایف کارشناس ارزشیابی به قرار ذیل می‌باشد:

- ارایه راهنمایی‌های لازم در جهت نحوه ارزشیابی و تکمیل آنها

- توزیع به‌موقع و جمع‌آوری آنها

- استخراج نتایج ارزشیابی و ارایه آن جهت تصمیمات اداری

- تکمیل شناسنامه ارزشیابی.

۱۷۶- در نظام جدید ارزشیابی، ارزشیابی‌کننده و تأییدکننده چه شخصی است؟

(ج) در این نظام، مدیر یا سرپرست بلافصل ارزشیابی شونده بعنوان، ارزشیابی‌کننده و رئیس مستقیم مدیر یا سرپرست بلافصل، تأییدکننده می‌باشد.

۱۷۷- آیا امتیاز هر یک از معیارهای ارزشیابی قابل انتقال به دیگر معیارها می‌باشد؟

(ج) اختصاص امتیاز هر یک از معیارها به معیار دیگر امکان‌پذیر نمی‌باشد به‌جز در مواردی که (بند ۳ معیار توسعه و معیار رفتار) در دستورالعمل ارزشیابی تصریح شده است.

۱۷۸- چنانچه پس از تأیید ارزشیابی توسط تأییدکننده و واحد ارزشیابی، کارکنان مستندات را ارایه دهند که موجبات تغییر امتیازات را فراهم آورد چگونه باید عمل کرد؟

ج) در نظام ارزشیابی، مستنداتی در خصوص امتیازات ارزشیابی می‌بایست قبل از اجرای ارزشیابی ارائه گردد و پس از پایان دوره ارزشیابی و تأیید تأیید کننده امکان تغییر در امتیازات وجود نخواهد داشت. (بدیهی است تغییراتی که با رأی کمیته رسیدگی به شکایات صورت می‌گیرد، از این امر مستثنی می‌باشند).

۱۷۹- واحد ارزشیابی در دستورالعمل اجرایی نظام جدید ارزشیابی کارکنان مشخص نشده است؟

ج) واحد ارزشیابی بر اساس دستورالعمل اجرایی، اداره کل توسعه منابع انسانی و یا عناوین مشابه در دستگاهها می‌باشد.

۱۸۰- مرجع رسیدگی به شکایات ارزشیابی در نظام جدید ارزشیابی کارکنان مشخص نیست؟

ج) مرجع رسیدگی به شکایات ارزشیابی، کمیته رسیدگی به شکایات ارزشیابی کارکنان می‌باشد که در نظام ارزشیابی کارکنان دولت قبلاً مشخص شده است.

۱۸۱- دوره ارزشیابی در نظام جدید ارزشیابی کارکنان چه مدت است؟

ج) بر اساس دستورالعمل اجرایی، دوره ارزشیابی از فروردین ماه هر سال تا پایان اسفندماه همان سال می‌باشد و زمان تکمیل فرم بهمن ماه هر سال تعیین شده است.

۱۸۲- منظور از سرپرست بلافاصل چیست؟

ج) منظور از سرپرست طبق طرح ارزشیابی کارکنان دولت، مسؤلی است که از لحاظ سازمانی حداقل ریسی اداره، قسمت، گروه، بخشی و عناوین مشابه بوده و مسؤلیت ارجاع کار به ارزشیابی شونده و سرپرستی وی را برعهده دارد.

۱۸۳- ارزشیابی شونده حدود انتظار چه کسی را جهت انجام فعالیت‌ها مدنظر قرار می‌دهد؟

(ج) ارزشیابی شونده در چارچوب انتظارات مدیر یا سرپرست بلافصل خود عمل خواهد کرد.

۱۸۴- در چه زمانی فرم‌های ارزشیابی باید در اختیار کارکنان قرار گیرد؟ در ابتدای دوره یا پایان دوره ارزشیابی؟

(ج) در پایان دوره ارزشیابی (بهمن‌ماه هر سال) فرم‌های ارزشیابی جهت درج فعالیت‌های مهم در اختیار کارکنان قرار می‌گیرد.

۱۸۵- آیا در امتیاز مربوط به خود ارزیابی، مدیر یا سرپرست بلافصل ارزشیابی شونده، می‌تواند دخل و تصرف نماید؟

(ج) خیر، امتیاز خودارزیابی مستقلاً" توسط خود ارزشیابی شونده تعیین می‌گردد.

۱۸۶- موارد مندرج در بخش نقاط قوت و ضعف عملکرد، رفتار و پیشنهادها (ردیف ۱۶) فرم ارزشیابی، به چه منظور استفاده خواهد شد و چه واحد مسؤؤل بهره‌برداری از آن است؟

(ج) موارد مزبور جهت آگاهی و ارایه بازخورد به کارکنان (ارزشیابی شوندگان) صورت می‌گیرد و خود ارزشیابی شونده از آن بهره‌برداری می‌نماید.



۱۸۷- تکمیل بند ۱۵ فرم‌های ارزشیابی (تعیین اهداف شغلی و برنامه‌های توسعه فردی) به چه منظوری صورت می‌گیرد؟

ج) به منظور ترغیب و توسعه تفکر راهبردی و اهتمام لازم به برنامه‌ریزی آینده نگر، باید در پایان دوره ارزشیابی، تمامی سطوح ارزشیابی شوندگان نسبت به تعیین رؤس فعالیت‌های شغلی و توسعه‌ای خود برای دوره ارزشیابی بعد اقدام نمایند.

۱۸۸- کاربرد تکمیل بند فوق (بند ۱۵ فرم‌های ارزشیابی) چیست؟

ج) محتوای این قسمت در پایان دوره ارزشیابی بعدی از لحاظ پایبندی ارزشیابی شوندگان به تمهیدات کاری و توسعه، توسط ارزشیابی کنندگان مورد ارزشیابی کیفی قرار گرفته و بازخوردهای لازم به ارزشیابی شوندگان ارائه می‌گردد.

۱۸۹- محاسبه و پرداخت حقوق کارمندان آماده به خدمت چگونه است؟

ج) با عنایت به ردیف ۴ و تبصره یک ماده ۱۲۲ قانون مدیریت خدمات کشوری؛ به کارمندان آماده به خدمت حقوق ثابت موضوع ماده ۶۵ و تبصره‌های آن حسب مورد و ماده ۶۶ قانون پرداخت می‌گردد.

۱۹۰- نحوه محاسبه و احتساب تجربه و سنوات دوره دو ساله بهورزی چگونه است؟

ج) احتساب دوره دو ساله بهورزی که قبل از استخدام طی می‌شود با رعایت ردیف ۴ ضوابط اجرایی رسته بهداشتی، درمانی در صورتی که منجر به اخذ معادل مقطع تحصیلی بالاتر از گواهینامه تحصیلات رسمی مستخدم نگردد، صرفاً به عنوان سابقه تجربی مربوط در جدول شماره ۳ بخشنامه بلامانع است. لیکن احتساب مدت مذکور به عنوان سابقه خدمت جهت بهره‌مندی از امتیاز سنوات خدمت در جدول فوق مجوزی ندارد.

۱۹۱- علت اختلاف حقوق و مزایای کارکنان دولت بین سالهای ۱۳۸۷ و ۱۳۸۸ چیست؟

ج) علت اختلاف حقوق و مزایای کارمندان استخدام شده در سال ۱۳۸۸ در مقایسه با سال ۱۳۸۷ به لحاظ پرداخت فوق العاده‌های جذب، مخصوص، ویژه، تعدیل و ... در سال ۱۳۸۷ در اجرای قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و محاسبه آنها در تفاوت تطبیق و عدم مجوز پرداخت آنها در قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد. خاطر نشان می‌سازد حقوق و مزایای کارمندان دولت می‌بایست در چارچوب قانون مذکور تعیین و برقرار گردد.

۱۹۲- افرادی که در طول سال مدرک تحصیلی جدید ارایه نمایند چگونه با آنان برخورد خواهد شد؟

ج) در صورت ارایه مدرک بالاتر توسط کارمندان و ارتقای سطح مشاغل آنان، صرفاً امتیازات تحصیلات آنها در جدول شماره ۳ (جدول حق شاغل) تغییر می‌نماید و در طبقه آنان در جدول شماره یک (جدول حق شغل) در حال حاضر تغییری ایجاد نمی‌گردد.

۱۹۳- آیا مشاغلی نظیر حسابدار، کارگزین در صورتی که دارای عناوین کارشناسی باشند، متصدیان آنها می‌توانند تا رتبه ارشد ارتقا یابند؟

ج) چنانچه مشاغلی چون حسابدار، کارگزین، مترجم و ... به عنوان مشاغل کارشناسی شناخته شده باشند و متصدیان آنها طبق ضوابط و مقررات قبل از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری از فوق العاده شغل مشاغل کارشناسی برخوردار بوده‌اند، با رعایت ضوابط پیش‌بینی شده در بخشنامه می‌توانند تا رتبه ارشد ارتقا یابند.

۱۹۴- در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری، موضوع از کارافتادگی کارکنان دولت چگونه است؟

ج) در حال حاضر جهت از کارافتادگی کارمندان دولت بر اساس ماده ۷۹ قانون استخدام کشوری اقدام مقتضی معمول می‌گردد.

۱۹۵- استخدام کارکنان در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری بر چه اساسی می‌باشد؟

ج) در اجرای ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری و لغو مقررات عام و خاص مغایر با آن، هرگونه بکارگیری باید وفق الزامات مصوب از جمله ماده ۲۹ این قانون صورت پذیرد.

۱۹۶- استخدام رسمی در قانون مدیریت خدمات کشوری برای چه مشاغلی پیش‌بینی شده‌است؟

ج) بر اساس بند الف ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری استخدام رسمی صرفاً "برای تصدی پست‌های ثابت در مشاغل حاکمیتی صورت می‌پذیرد.

۱۹۷- بند «پ» ردیف ۴ فصل دوم بخشنامه شماره ۱۴۵۹۳/۲۰۰ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ ناظر بر چه کارکنانی می‌باشد؟

ج) بند «پ» ردیف ۴ فصل دوم بخشنامه شماره ۱۴۵۹۳۱/۱ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ ناظر بر شاغلین فعلی و بند «ت» آن ناظر بر کارمندانی است که در سال ۱۳۸۸ استخدام می‌گردند.

۱۹۸- نحوه پرداخت اضافه کار کارکنان دولت چگونه است؟

ج) در بند ۹ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری حداکثر سقف اضافه کار و طبق ماده ۲ دستورالعمل بند ۹ ماده ۶۸ تعیین شده‌است.

۱۹۹- آیا افزایش حداقل یک میلیون ریال موضوع بند ردیف «ج» بند ۸ دستورالعمل قانون مدیریت خدمات کشوری شامل زنان سرپرست خانوار نیز می‌باشد؟

ج) مبلغ افزایش حداقل یک میلیون ریال موضوع ردیف (ج) بند (۸) شامل زنان سرپرست خانوار نیز می‌شود.

۲۰۰- امتیاز حق شاغل بهورزان دارای مدرک تحصیلی سوم راهنمایی و پنجم ابتدایی چگونه تعیین می‌شود؟

ج) امتیاز حق شاغل بهورزان دارای مدرک تحصیلی سوم راهنمایی و پنجم ابتدایی که دوره‌های مربوطه را طی نموده‌اند به ترتیب معادل ردیف اول جدول شماره ۷ (دیپلم) و معادل جدول شماره ۸ (باین تر از دیپلم) و متناسب با ردیف‌های جدول شماره (۳) تعیین می‌شود.

۲۰۱- آیا امتیاز حق شاغل به صورت سالانه تعیین خواهد شد؟

ج) امتیاز حق شاغل در ابتدای هر سال محاسبه و در حکم کارگزینی کارمندان درج می‌گردد. لیکن کارمندانی که آخرین سال خدمت خود را سپری می‌کنند سنوات خدمت آنان در زمان بازنشستگی به میزان خدمت انجام شده در همان سال به نسبت کسر سال محاسبه و امتیاز مربوطه تخصیص می‌یابد.

۲۰۲- آیا امتیاز بخش خصوصی جهت محاسبه سنوات ملاک محاسبه می‌باشد؟

ج) سنوات خدمت بخش خصوصی کارمندان دولت ملاک محاسبه برای تخصیص امتیاز موضوع جدول شماره ۳ به‌شماره فوق‌الذکر نمی‌باشد، لیکن آن قسمت از سنوات تجربی بخش خصوصی کارمندان که به موجب مقررات گذشته منجر به اعطای گروه می‌شد ملاک محاسبه برای استفاده از امتیاز تجربه جدول فوق قرار می‌گیرد.

۲۰۳- نحوه محاسبه امتیازات دوره‌های آموزشی چگونه است؟

ج) نحوه اعمال امتیازات دوره‌های آموزشی ارایه شده توسط کارمندان به‌عهدده کمیته موضوع ردیف ۵ فصل سوم بخشنامه صدرالاشاره می‌باشد. در هر حال امتیاز دوره‌های آموزشی ارایه شده فوق می‌بایست حداکثر تا پایان هر سال اعمال گردد. ضمناً این ارقام از تفاوت تطبیق کسر نمی‌گردد.

۲۰۴- آیا اینارگران با استفاده از یک مقطع تحصیلی بالاتر می‌توانند تا رتبه ارشد ارتقا یابند؟

ج) چنانچه اینارگران برابر مقررات مربوط به استفاده از یک مقطع بالاتر از مزایای فوق‌دیپلم و یا لیسانس بهره‌مند می‌گردند، در صورتی می‌توانند به سطح پایه و ارشد ارتقا یابند که به‌ترتیب در مشاغل کاردانی و کارشناسی اشتغال به‌کار داشته‌باشند.

۲۰۵- آیا مدت اسارت آزادگان جزو سنوات خدمتی محسوب می‌شود؟

ج) با عنایت به اینکه مدت اسارت آزادگان از هر نظر جزو سنوات خدمت دولتی محسوب می‌گردد، مستثنی از سقف مذکور در تبصره ۳ ماده ۶ فصل دوم بخشنامه شماره ۱/۱۴۵۹۳۱/۲۰۰ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ نمی‌باشند.

۲۰۶- نحوه بهره‌مندی از فوق‌العاده اینارگری افرادی که گواهی خود را در سال ۱۳۸۸ ارایه می‌نمایند چگونه است؟

ج) اینارگرانی که در سال ۱۳۸۸ گواهی حضور در جبهه و تغییر درصد جانبازی ارایه می‌دهند به‌ترتیب از تاریخ تأیید حضور در جبهه و از تاریخ تغییر درصد جانبازی طبق گواهی مراجع مربوطه از امتیازات اینارگری موضوع جدول شماره ۱۴ بخشنامه بهره‌مند می‌گردند.

۲۰۷- مدت اسارت آزادگان چگونه از لحاظ امتیاز سنوات و تجربه محاسبه خواهد شد؟

ج) مدت اسارت آزادگان از نظر امتیاز سنوات و تجربه موضوع جدول شماره ۳ بخشنامه صدرالاشاره دو برابر قابل محاسبه می باشد.

۲۰۸- تشخیص خدمت داوطلبانه و غیر داوطلبانه با چه مرجعی می باشد؟

ج) تشخیص خدمت داوطلبانه و غیر داوطلبانه در جبهه به عهده مقام اعزام کننده می باشد.

۲۰۹- آیا امتیازی برای حضور غیر داوطلبانه در قانون مدیریت خدمات کشوری در نظر گرفته شده است؟

ج) خیر، امتیازی در قانون مدیریت خدمات کشوری برای خدمت غیر داوطلبانه در جبهه در نظر گرفته نشده است.

۲۱۰- نحوه محاسبه امتیاز مدرک تحصیلی جانبازان فوق لیسانس یا دکترای حرفه ای چگونه است؟

ج) جانبازانی که دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس یا دکترای حرفه ای هستند از امتیاز تحصیلات یک مقطع بالاتر ردیف ۵ جدول شماره ۳ بخشنامه صدرالاشاره بهره مند می شوند، لیکن امتیاز مهارت و توانایی، سنوات خدمت و تجربه مربوط و مشابه آنها بر اساس مدرک تحصیلی آنان از ردیف ۴ بخشنامه فوق الذکر محاسبه می شود.

۲۱۱- آیا برای حضور داوطلبانه کمتر از ۳ ماه امتیاز تعلق خواهد گرفت؟

ج) جهت تخصیص امتیاز برای حضور داوطلبانه کمتر از ۳ ماه در جبهه اقداماتی صورت پذیرفته که در صورت حصول نتیجه مراتب اعلام خواهد شد.

۲۱۲- آیا در قانون مدیریت خدمات کشوری امتیازی برای فرزندان شاهد در نظر گرفته شده است؟

ج) خیر، در قانون مدیریت خدمات کشوری برای فرزندان شاهد امتیاز خاصی در نظر گرفته نشده است.

۲۱۳- آیا ایثارگرانی که در سال ۱۳۸۸ استخدام می‌شوند از گروههای تشویقی برخوردار خواهند شد؟

ج) با عنایت به اینکه در قانون گروه اعم از تشویقی یا استحقاقی و یا افزایش سنواتی پیش‌بینی نشده است لذا ایثارگرانی که در سال ۱۳۸۸ استخدام می‌شوند صرفاً از امتیاز یک مقطع تحصیلی بالاتر جدول شماره (۳) و امتیازات جدول شماره (۴) بخشنامه حسب مورد بهره‌مند می‌گردند. بدیهی است امتیازات مهارت و توانایی، سنوات خدمت و تجربه مربوط و مشابه آنان با توجه به سطح تحصیلی خود آنان تعیین می‌گردد.

۲۱۴- نحوه تخصیص امتیاز به ایثارگرانی که داری مدرک تحصیلی پایان دوره ابتدایی و یا سیکل می‌باشد چگونه است؟

ج) جانبازان و آزادگانی که مشمول استفاده از یک مقطع تحصیلی بالاتر می‌گردند با داشتن مدرک تحصیلی پایان دوره ابتدایی یا مقطع بالاتر (سیکل) از امتیازات جدول شماره ۸ و با داشتن مدرک تحصیلی دوره اول متوسطه (سیکل) از امتیازات ردیف ۱ جدول شماره ۳ بخشنامه صدرالاشاره بهره‌مند می‌گردند، امتیازات سایر جداول بدون در نظر گرفتن مدرک تحصیلی و با رعایت مقررات مربوط محاسبه می‌گردند. چنانچه جانبازان با رعایت مقررات مربوط گواهینامه نوع دوم ارایه دهند می‌توانند از مزایای مقطع تحصیلی بالاتر از گواهینامه ارایه شده بهره‌مند گردند.

۲۱۵- نحوه محاسبه امتیاز جانبازانی که مدرک تحصیلی بالاتر ارایه می‌دهند، چگونه است؟

ج) چنانچه جانبازی مدرکی ارایه دهد که مقطع بالاتر آن در رشته شغلی مربوط پیش‌بینی نشده باشد می‌تواند از امتیازات تحصیلات یک مقطع تحصیلی بالاتر در جدول شماره ۳ بخشنامه صدرالاشاره استفاده کند و در مورد سایر امتیازات این جدول مطابق ردیف ۲۳ این نامه با وی رفتار می‌شود.

۲۱۶- حقوق و مزایای کارکنان مشمول حالت اشتغال چگونه است؟

ج) حقوق و مزایای جانبازان و شهدای مشمول قانون حالت اشتغال همانند کارکنان مشابه (با دو گروه یا درجه بالاتر در گذشته) بدون کسب امتیاز دوره‌های آموزشی با قانون تطبیق داده می‌شوند. بدیهی است چنانچه جانبازان قبل از اینکه از کار افتاده و مشمول قانون فوق‌الذکر شده باشند، دوره‌های آموزشی مصوب را طی نموده باشند از امتیاز مربوط بهره‌مند می‌گردند.

۲۱۷- آیا جانبازان در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری می‌توانند کماکان از قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و .... مصوب ۱۳۶۷ استفاده نمایند؟

ج) جانبازان کماکان می‌توانند با رعایت شرایط مقرر در قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ بازنشسته شوند.

۲۱۸- نحوه استفاده فرزندان شاهد از مأموریت آموزشی چگونه است؟

ج) فرزندان شاهد می‌توانند بر اساس تبصره ۲ ماده ۱۳ اصلاحی آیین‌نامه اجرایی قانون تسهیلات استخدامی ویژه فرزندان شاهد موضوع تصویب‌نامه شماره ۶۱۹۵۶/ت/۲۸۱۰۶هـ مورخ ۱۳۸۲/۱۱/۶ هیأت وزیران مانند سایر ایثارگران از مأموریت آموزشی برخوردار شوند. بدیهی است مستخدمین فرزندان شاهد که پیمانی می‌باشند تا پایان مدت قرارداد پیمانی از مأموریت آموزشی فوق‌الذکر بهره‌مند گردند.

۲۱۹- نحوه محاسبه مدرک تحصیلی جانبازان و آزادگانی که در سال ۱۳۸۸ استخدام می‌شوند، چگونه است؟

ج) امتیاز مدرک تحصیلی این عزیزان و حق شاغل یک مقطع تحصیلی بالاتر در نظر گرفته می‌شود.



۲۲۰- حداقل زمان لازم برای برخورداری از فوق‌العاده ایثارگری چه مدتی می‌باشد؟

ج) حداقل مدت لازم برای برخورداری از فوق‌العاده ایثارگری بر اساس مدت خدمت داوطلبانه در جبهه سه ماه می‌باشد.

۲۲۱- نحوه بهره‌مندی از فوق‌العاده ایثارگری بر اساس جدول شماره ۴ دستورالعمل اجرایی قانون مدیریت خدمات کشوری چگونه است؟

ج) نحوه بهره‌مندی از فوق‌العاده ایثارگری بر اساس جدول شماره (۴) برای کارکنانی که به صورت سطری برخورداری می‌باشند، بدین صورت است که از امتیاز ستون مربوط به اضافه بیست و پنج درصد (۲۵٪) افزایش برخورداری می‌باشند؛ برای مثال فردی که جانباز (۵) درصد باشد و تا (۶) ماه خدمت داوطلبانه داشته باشد، امتیاز ایثارگری او برابر است با (۵۰۰) امتیاز.

۲۲۲- آیا امتیاز دارندگان نشان‌های دولتی و فوق‌العاده ایثارگری در قالب حق شاغل قابل پرداخت است؟

ج) امتیاز دارندگان نشان‌های دولتی و فوق‌العاده ایثارگری در قالب حق شاغل قابل پرداخت نیست بلکه امتیاز موارد مذکور به صورت مستقل و علاوه بر حق شاغل برای مشمولین برقرار می‌گردد.

۲۲۳- نحوه انطباق جانبازان و آزادگانی که در سال ۱۳۸۸ به خدمت دستگاه دولتی درمی‌آیند با جدول حق شغل چگونه است؟

ج) جانبازان و آزادگانی که در سال ۱۳۸۸ به خدمت دستگاه دولتی درمی‌آیند جهت تطبیق با جدول حق شغل، جدول شماره (۱) بر اساس مدارک تحصیلی موضوع جدول شماره (۵) از امتیاز یک مقطع تحصیلی بالاتر برخورداری می‌باشند

برای مثال چنانچه جانباز یا آزاده‌ای با مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم به استخدام دستگاه دولتی در آید در ابتدای امر در طبقه چهار جدول (طبقه شغلی دارندگان کارشناسی) تخصیص می‌یابد. این عزیزان علاوه بر امتیاز مذکور از فوق‌العاده ایثارگری موضوع بند (۴) دستورالعمل مذکور نیز حسب مورد برخوردار می‌شوند.

۲۲۴- نحوه تأمین ایمنی و سلامت شغلی کارکنان چگونه است؟

(ج) هرگونه امور مربوط به فراهم آوردن موجبات ایمنی و سلامت شغلی برخی از کارمندان دولت از جمله تهیه و تحویل شیر به آنان بر اساس ضوابط و استانداردهایی خواهد بود که در آیین‌نامه اجرایی ماده ۳۹ قانون مدیریت خدمات کشوری تعیین خواهد شد.

۲۲۵- آیا در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری به مشاغل جدید نیز حق لباس تعلق خواهد گرفت؟

(ج) تا تعیین ضوابط و استانداردهای ماده ۳۹ قانون مدیریت خدمات کشوری افزودن عنوان پست‌های سازمانی به لیست موجود که از حق لباس برخوردار می‌گردند، میسر نمی‌باشد.

۲۲۶- آیا شرایط بازنشستگی کارکنان در مشاغل مدیریتی و غیرمدیریتی در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری متفاوت است؟

(ج) در ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری ذکری از سطح سازمانی مشاغل برای بازنشستگی به میان نیامده است، لذا بازنشستگی کارمندان دولت در مشاغل مدیریتی و غیرمدیریتی صرفاً با حصول شرایط مندرج در ماده ۱۰۳ قانون مذکور و بندها و تبصره‌های آن انجام می‌پذیرد.

۲۲۷- نحوه بازنشستگی در اجرای ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری چگونه است؟

ج) بر اساس بند الف ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری کارمندانی که با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر در مشاغل تخصصی اشتغال به کار دارند و در پایان ۳۰ سال خدمت سن آنان کمتر از ۷۰ سال است می‌توانند با درخواست خود برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال ادامه کار دهند لذا موافقت دستگاه اجرایی برای بازنشستگی اینگونه کارمندان در پایان ۳۰ سال خدمت ملاک عمل نمی‌باشد.

۲۲۸- آیا استفاده از تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت و قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶ به طور همزمان امکان پذیر است؟

ج) استفاده از مزایای تبصره یک ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین نامه اجرایی قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت موضوع تصویب نامه شماره ۲۱۳۱۹۱/ت/۳۸۴۳۴ک مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۲۷ کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک هیأت وزیران به طور همزمان مجوزی ندارد.

۲۲۹- نحوه محاسبه حقوق بازنشستگی در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری چگونه است؟

ج) حقوق بازنشستگی کارمندانی که از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱ به بعد با ۳۰ سال سابقه خدمت دولتی و یا به استناد آیین نامه اجرایی قانون بازنشستگی پیش از موعد بازنشسته می‌شوند کماکان بر اساس میانگین حقوق و مزایای دو سال آخر خدمت آنان محاسبه می‌گردد. ضمناً بر اساس ماده ۱۰۷ قانون مدیریت خدمات کشوری خدمت مازاد بر ۳۰ سال در پرداخت پاداش پایان خدمت موضوع این قانون قابل احتساب نمی‌باشد.

۲۳۰- تفاوت موجود در میزان حقوق و مزایای بازنشستگان سال ۱۳۸۷ با بازنشستگان سال ۱۳۸۸ چیست؟

ج) تفاوت میزان حقوق و مزایای بازنشستگان سال ۱۳۸۷ در مقایسه با بازنشستگان سال ۱۳۸۸ به دلیل اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری بوده و تمهیداتی در دست بررسی می‌باشد که به محض حصول نتیجه مراتب به اطلاع خواهد رسید.

۲۳۱- نحوه کسر پس انداز کارمندان دولت در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری چگونه است؟

ج) تا تعیین و اصلاح مقررات جدید در تطبیق با احکام و الزامات قانون مدیریت خدمات کشوری، نحوه محاسبه ۳۵٪ حداقل حقوق مبنا موضوع ماده یک قانون نظام هماهنگ پرداخت بابت پس انداز کارمندان دولت در سال جاری کماکان بر اساس ماده ۵ آیین نامه اجرایی قانون تشکیل حساب پس انداز کارمندان دولت با اعمال ضریب ۶۰۰ ریال سال جاری ضربدر عدد مبناي موضوع حداقل حقوق مبناي ماده یک قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت ۴۰۰ تعیین می گردد که مجموع سهم مستخدم و سهم دولت در سال جاری ۸۴۰۰۰ ریال می باشد.

۲۳۲- تمدید قرارداد کارکنان پیمانی چگونه است؟

ج) تمدید قرارداد پیمانی تا ابلاغ ضوابط مربوط در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری کماکان طبق مقررات قبلی استخدام پیمانی صورت می پذیرد.

۲۳۳- آیا امتیاز تجربه به نسبت کسر سال قابل محاسبه است؟

ج) امتیاز سنوات تجربی مربوط و مشابه به نسبت کسر سال نیز قابل محاسبه می باشد.

۲۳۴- حداکثر زمان محاسبه سنوات تجربی کارکنان چند سال می باشد؟

ج) حداکثر مدت زمان قابل محاسبه برای سنوات تجربی کارکنان سی سال می باشد.

۲۳۵- آیا مدت خدمت و وظیفه به عنوان تجربه مربوط و مشابه قابل محاسبه می باشد؟

ج) مدت خدمت وظیفه به عنوان تجربه مربوط و مشابه محاسبه نمی‌شود.

۲۳۶- آیا امتیازی برای تجربه غیر مربوط نیز در قانون مدیریت خدمات کشوری لحاظ می‌شود؟

ج) با توجه به اینکه در امتیاز حق شاغل (جدول شماره ۳) امتیاز سنوات به صورت جداگانه از امتیاز تجربه مربوط و بیشتر از آن در نظر گرفته شده است، بنابراین به نوعی امتیاز تجربه غیر مربوط در امتیاز سنوات نیز منظور شده است.

۲۳۷- ملاک تشخیص تجربه مربوط و مشابه چه مرجعی می‌باشد؟

ج) ملاک تشخیص تجربه مربوط و مشابه موضوع جدول شماره (۳) بند (۳) دستورالعمل چیست بر اساس مفاد ماده (۱۴) آیین نامه اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل قانون نظام هماهنگ پرداخت می‌باشد.

۲۳۸- نحوه محاسبه امتیاز سنوات و تجربه افرادی که در طول خدمت از مقاطع تحصیلی مختلفی برخوردار شده‌اند چگونه است؟

ج) نحوه محاسبه امتیاز سنوات خدمت و تجربه افرادی که در طول دوران خدمت از مقاطع تحصیلی مختلفی برخوردار بوده‌اند متناسب با مدرک تحصیلی مکتسبه در هر مقطع می‌باشد. به عبارت دیگر چنانچه فرد در طول خدمت از مدارک متفاوت برخوردار بوده است به نسبت، سنوات و تجربه او هم بر اساس مدارک تحصیلی مکتسبه محاسبه خواهد شد.

۲۳۹- نحوه تخصیص کارکنانی که در سال ۱۳۸۸ استخدام شده‌اند چگونه است؟

ج) نحوه تخصیص کارکنانی که از ابتدای سال ۱۳۸۸ در دستگاههای مشمول اشتغال می‌یابند به جدول حق شغل بر اساس مدرک تحصیلی به شرح جدول شماره (۵) دستورالعمل می‌باشد.

۲۴۰- نحوه تخصیص دارندگان دکترای تخصصی (Ph.D) به جدول حق شغل چگونه است؟

ج) همانگونه که در ردیف ۳ فصل دوم بخشنامه قید گردیده است تا تهیه و تدوین ضوابط مربوط به نحوه تخصیص مشاغل به طبقات جدول حق شغل دارندگان مدرک تحصیلی دکترای تخصصی (Ph.D) از امتیاز ردیف ۶ جدول شماره یک بخشنامه صدرالاشاره بهره‌مند می‌گردند.

۲۴۱- نحوه محاسبه حقوق و مزایای کارمندان مأمور به دفتر مقام معظم رهبری چگونه است؟

ج) با توجه به اینکه بر اساس ردیف ۴ تصویبنامه شماره ۵۷۷۱۸/ت/۱۷۶۹۹-هـ مورخ ۱۳۷۶/۳/۲۷ هیأت وزیران حقوق و مزایای کارمندان مأمور به دفتر مقام معظم رهبری می‌بایست توسط دستگاه اعزام کننده پرداخت گردد، لذا وضعیت اینگونه مأموران بر اساس آخرین حکم کارگزینی و بر اساس سطح شغل مورد تصدی در دفتر مذکور با قانون مدیریت خدمات کشوری تطبیق وضع داده شده و مزایای مربوط به آنان پرداخت خواهد شد.

۲۴۲- ردیف «پ» بند ۴ فصل دوم دستورالعمل اجرایی ناظر بر چه افرادی می‌باشد؟

ج) ردیف «پ» بند ۴ فصل دوم دستورالعمل ناظر بر کارکنانی می‌باشد که قبل از سال ۱۳۸۸، در دستگاههای اجرایی اشتغال داشته‌اند.

۲۴۳- ردیف (ث) بند ۴ فصل دوم دستورالعمل اجرایی ناظر بر چه افرادی می‌باشد؟

ج) ردیف (ث) بند ۴ فصل دوم دستورالعمل ناظر بر افرادی می‌باشد که در سال ۱۳۸۸ به استخدام دستگاههای اجرایی درمی‌آیند.

۲۴۴- نحوه تطبیق رتبه معلمان که به صورت توأمان از طرح مسیر ارتقای شغلی معلمان و ماده ۸ قانون نظام هماهنگ پرداخت در جدول حق شغل چگونه است؟

ج) آن دسته از مشمولین طرح مسیر ارتقای شغلی معلمان که به صورت توأمان از فوق العاده ویژه موضوع طرح مسیر ارتقای شغلی معلمان و مزایای ماده (۸) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت بهره‌مند شده‌اند، از بالاترین رتبه مأخوذه در یکی از موارد فوق برخوردار می‌گردند. به عنوان مثال فردی که در طرح مسیر ارتقای شغلی معلمان، عنوان ارشد را کسب نموده باشد، لکن در همترازی موضوع ماده (۸) یاد شده از مزایای ردیف دوم جدول مشمولین بهره‌مند گردیده در تطبیق با جدول حق شغل، از همان ردیف دوم بهره‌مند خواهد شد.

۲۴۵- آیا ابلاغ انشایی طی مستندی برای تعیین حقوق و مزایای افراد می‌باشد؟

ج) تعیین و برقراری حقوق و مزایا برای کارمندان دولت صرفاً بر اساس حکم کارگزینی آنان صورت خواهد پذیرفت. خاطر نشان می‌سازد ابلاغ انشایی دستگاههای اجرایی مستندی برای پرداخت حقوق و مزایا نمی‌باشد.

۲۴۶- نحوه برقراری فوق العاده سختی کار کارمندان چگونه است؟

ج) در مورد برقراری و حذف اقلامی مانند سختی کار کارمندان (به دلیل تغییر پست و جابجایی بخش) بر اساس قسمت آخر تبصره ۱ ردیف ۶ فصل دوم بخشنامه صدرالاشاره اقدام می‌گردد.

۲۴۷- آیا با تغییر عنوان شغلی مستخدمین شاغل در رشته‌های شغلی تغییری در طبقات و رتبه‌های آنان ایجاد خواهد شد؟

ج) در صورت تغییر عنوان مستخدمین شاغل در رشته‌های شغلی هر یک از رشته‌ها از جمله رشته بهداشتی، درمانی به سایر رشته‌های غیر مربوط، در حال حاضر در طبقات و رتبه‌های آنان در جدول شماره یک بخشنامه تغییری ایجاد نمی‌شود و همانند گذشته از حق شغل و تفاوت تطبیق عیناً برخوردار می‌گردند.

۲۴۸- در صورتی تغییر شغل مشاغل آموزشی موضوع تبصره ۳ ماده ۶۵ قانون مدیریت خدمات کشوری امتیاز حق شغل آنان چگونه تعیین می‌شود؟

ج) کارمندانی که در شمول تبصره ۳ ماده ۶۵ قانون مدیریت خدمات کشوری قرار می‌گیرند در صورت تغییر شغل و خروج شغل آنان از شمول تبصره مذکور، امتیاز شغل آنان به میزان ۱۰ درصد از حق شغل مربوطه کاهش می‌یابد که نتیجتاً از مبلغ انتهای حکم آنان کسر می‌شود. خاطر نشان می‌سازد تفاوت تطبیق این قبیل افراد تغییر نمی‌کند.

۲۴۹- آیا تفاوت تطبیق مانع افزایش حقوق می‌باشد؟

ج) به استناد جزء ب بند ۱۱ قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور، تفاوت تطبیق مانع از افزایش حقوق نخواهد بود و در حکم حقوق ثابت باقی خواهد ماند.

۲۵۰- حقوق و مزایای مشمولین تبصره ۸۷ (تقلیل ساعات کاری) چگونه تعیین می‌شود؟

ج) با توجه به مفاد تبصره ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، حقوق و فوق‌العاده‌های کارمندانی که از مزایای این تبصره بهره‌مند می‌شوند متناسب با ساعات کار آنان تعیین خواهد شد.

۲۵۱- نحوه تعیین تقلیل ساعت کار روزانه کارکنان چگونه است؟

ج) سقف تقلیل ساعت کار روزانه موضوع تبصره یک ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری یک چهارم ساعت کار روزانه و حداکثر ۱۱ ساعت در هفته می‌باشد. ضمناً "سالیانه" که کارمند می‌تواند به این صورت ادامه خدمت دهد در آیین‌نامه‌های مربوط به قانون مدیریت خدمات کشوری تعیین خواهد شد. اضافه می‌نماید کاهش مدت خدمت مقرر در قانون خدمت نیمه وقت بانوان کماکان بر اساس همان قانون مانند گذشته قابل اعمال می‌باشد.



۲۵۲- آیا کارکنان در طول دوره آزمایشی می‌توانند از تقلیل ساعت کار استفاده نمایند؟

ج) کارمندانی که در دوره آزمایشی موضوع ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری بسر می‌برند نمی‌توانند از تقلیل ساعت کار تبصره ۱ ماده ۸۷ استفاده نمایند.

۲۵۳- آیا فوق‌العاده جذب مناطق محروم در سال ۱۳۸۸ قابل پرداخت است؟

ج) فوق‌العاده جذب مناطق محروم و دورافتاده در سال جاری (۱۳۸۸) قابل پرداخت می‌باشد.

۲۵۴- آیا فوق‌العاده‌های موضوع ماده ۶۸ در اجرای جزء ب بند ۱۱ قانون بودجه سال ۱۳۸۸ قابل افزایش است؟

ج) بر اساس جزء بند ب ۱۱ قانون بودجه سال ۱۳۸۸ میزان فوق‌العاده‌های موضوع ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری تا پنجاه درصد قابل افزایش می‌باشد، لذا در اجرای جزء ب بند ۱۱ قانون فوق برای هر سال خدمت در مناطق جنگزده ۱۳۰ امتیاز در نظر گرفته شده است. ضمناً " کارمندانی که با حکم مأموریت (غیر از مأموریت روزانه) به عنوان مأمور در مناطق جنگزده اشتغال به خدمت داشته‌اند نیز مشمول کسب امتیاز فوق می‌باشند.

۲۵۵- مدارک تشخیص تجربه مربوط و مشابه موضوع جدول شماره (۳) بند (۳) دستورالعمل چیست؟

ج) ملاک تشخیص تجربه مربوط و مشابه بر اساس مفاد ماده (۱۴) آیین‌نامه اجرایی طرح طبقه‌بندی مشاغل قانون نظام هماهنگ پرداخت می‌باشد.

۲۵۶- آیا جانبازان و آزادگانی که در سال ۱۳۸۸ به خدمت دستگاه دولتی در می آیند از امتیاز مقطع تحصیلی برخوردار می باشند؟

ج) جانبازان و آزادگانی که در سال ۱۳۸۸ به خدمت دستگاه دولتی در می آیند جهت تطبیق با جدول حق شغل، جدول شماره (۱) بر اساس مدارک تحصیلی موضوع جدول شماره (۵) از امتیاز یک مقطع تحصیلی برخوردار می باشند برای مثال چنانچه جانباز یا آزاده ای با مدرک تحصیلی فوق دیپلم به استخدام دستگاه دولتی در آید در ابتدای امر در طبقه چهار جدول (طبقه شغلی دارندگان کارشناسی) تخصیص می یابد. این عزیزان علاوه بر امتیاز مذکور از فوق العاده ایثارگری موضوع بند (۴) دستورالعمل مذکور نیز حسب مورد برخوردار می شوند.

۲۵۷- آیا در مورد استفاده از امتیاز حق شاغل جانبازان و آزادگان، امتیاز مقطع تحصیلی بالاتر طبق مقررات موجود ملاک عمل قرار می گیرد؟

ج) بله.

۲۵۸- نحوه اعمال امتیاز مدارک تحصیلی در جدول حق شغل، جدول شماره (۳) در مورد جانبازان و آزادگانی که در سال ۱۳۸۸ به استخدام دستگاه دولتی در می آیند چگونه است؟

ج) امتیاز مدرک تحصیلی این عزیزان در جدول حق شاغل، جدول شماره (۳)، بر اساس مدرک تحصیلی واقعی آنان می باشد.

۲۵۹- برای بر خورداری از فوق العاده ایثارگری بر اساس مدت خدمت داوطلبانه در جبهه حداقل مدت لازم چند ماه می باشد؟

ج) سه ماه.

۲۶۰- نحوه بهره‌مندی از فوق‌العاده ایثارگری بر اساس جدول شماره (۴) برای کارکنانی که از اجتماع حالات ایثارگری به صورت سطری برخوردار می‌باشند به چه صورتی می‌باشد؟

ج) نحوه برخورداری این افراد بدین صورت است که از امتیاز ستون مربوط به اضافه بیست و پنج درصد (۲۵٪) افزایش برخوردار می‌باشند. برای مثال فردی که جانباز (۵) درصد باشد و تا (۶) ماه خدمت داوطلبانه داشته باشد، امتیاز ایثارگری او برابر است با (۵۰۰) امتیاز.

۲۶۱- نحوه کسر (۳۵٪) حداقل حقوق مبنای بابت پس‌انداز کارکنان دولت موضوع ماده (۵) آیین‌نامه اجرایی قانون حساب پس‌انداز کارکنان دولت با اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری چگونه است؟

ج) نحوه کسر (۳۵٪) حداقل حقوق مبنای بابت پس‌انداز کارکنان دولت، کماکان بر اساس ماده (۵) آیین‌نامه اجرایی قانون حساب پس‌انداز کارکنان دولت با اعمال ضریب سالانه (۶۰۰) می‌باشد.

۲۶۲- اعمال ضریب (۱/۱) برای محاسبه امتیاز حق شغل مشاغل آموزشی تمام‌وقت وزارت آموزش و پرورش و مشاغل بهداشتی، درمانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی علاوه بر حداکثر سقف مقرر (۷۰۰۰) مجاز می‌باشد؟

ج) بله

۲۶۳- آیا اعمال گروه‌های استحقاقی افراد در اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در سال جاری مجاز می‌باشد؟

ج) خیر، فقط در صورتی که افرادی تا قبل از سال ۱۳۸۸ شرایط لازم برای ارتقای گروه را دارا بوده‌اند (از تاریخ ۱۳۸۷/۱۲/۲۸) اعمال گروه استحقاقی آنان به تاریخ قبل از سال ۱۳۸۸ مجاز می‌باشد.

۲۶۴- نحوه تخصیص کارکنانی که از ابتدای سال ۱۳۸۸ در دستگاه های مشمول اشتغال می یابند به جدول حق شغل چگونه است؟

ج) بر اساس مدرک تحصیلی به شرح جدول شماره (۵) دستورالعمل می باشد.

۲۶۵- نحوه سطح بندی دانشگاه های کشور جهت استفاده مشاغل مدیریت و سرپرستی موجود در آنها از فوق العاده مدیریت موضوع جدول شماره (۲) چگونه است؟

ج) آن دسته از دانشگاه های دولتی که در سطح استان می باشند، در زمره دستگاه های استانی محسوب می شوند و امتیاز فوق العاده مدیریت مشاغل مدیریت و سرپرستی آنها بر اساس حوزه جغرافیایی استان محاسبه می شود و آن دسته از دانشگاه ها که در سطح شهرستان مستقر باشند، در زمره دستگاه های شهرستان محسوب می شوند و فوق العاده مدیریت مشاغل مدیریتی و سرپرستی آنها بر اساس حوزه جغرافیایی شهرستان محاسبه می شود.

۲۶۶- آیا واحدهای استانی دستگاه های اجرایی مستقر در استان تهران نظیر (اداره کل ثبت احوال استان تهران) در زمره دستگاه های دولتی ملی محسوب می شوند؟

ج) خیر، این دسته از واحدهای اجرایی در زمره واحدهای استانی می باشند.

۲۶۷- نحوه تخصیص عناوین مدیریت و سرپرستی با سطوح سه گانه (سطح یک، دو و سه) بر چه اساسی می باشد؟

ج) دستگاه های اجرایی موظفند بر اساس ضوابطی که از سوی بالاترین مقام دستگاه اجرایی ابلاغ می شود عناوین مدیریتی و سرپرستی خود را با توجه به عوامل مندرج در بند (۲) به گونه ای مشخص نمایند که حداقل (۵۰٪) مشاغل مذکور در سطح یک و حداکثر (۲۰٪) آنان در سطح سه تخصیص یابند.

۲۶۸- نحوه تخصیص مشاغل همتراز با عناوین مدیریت و سرپرستی موضوع جدول شماره شش (۶) چگونه است؟

ج) آن دسته از عناوین مدیریتی که قبلاً با عناوین مذکور در جدول شماره (۶) همتراز شده‌اند کماکان ملاک عمل برای تعیین امتیاز فوق‌العاده مدیریت می‌باشند و سایر موارد همترازی با پیشنهاد دستگاه مربوط می‌بایست به تأیید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور خواهد رسید.

۲۶۹- آیا برخورداری از امتیاز موضوع تبصره (۱) بند (۶) از فصل دوم دستورالعمل فقط برای کسانی است که در حال حاضر در مشاغل مدیریتی و سرپرستی محسوب شده‌اند، می‌باشد؟

ج) خیر، در صورتی که کارکنانی که قبلاً نیز سوابق مدیریت و سرپرستی داشته‌باشند نیز از امتیاز تبصره مذکور برخوردار می‌گردند.

۲۷۰- آیا کسر سال (با داشتن سابقه کمتر از یک سال) برای برخورداری از امتیاز تبصره (۱) بند (۶) دستورالعمل ملاک محاسبه می‌باشد؟

ج) بله.

۲۷۱- نحوه محاسبه امتیاز سنوات خدمت و تجربه مربوط و مشابه موضوع جدول شماره (۳) افرادی که در طول دوران خدمت از مقاطع تحصیلی مختلفی برخوردار بوده چگونه است؟

ج) نحوه محاسبه امتیاز سنوات خدمت و تجربه این افراد متناسب با مدارک تحصیلی مکتسبه در هر مقطع می باشد. به عبارت دیگر چنانچه فرد در طول خدمت از مدارک متفاوت برخوردار بوده است به نسبت، سنوات و تجربه محاسبه خواهد شد.

۲۷۲- آیا امتیاز سنوات خدمت و تجربه مربوط به صورت سالانه محاسبه

می گردد یا ماهانه؟

ج) امتیاز موارد مذکور به نسبت کسر سال نیز قابل محاسبه می باشد.

۲۷۳- نحوه محاسبه امتیاز دوره های آموزشی مصوب به صورت سالانه می باشد؟ ج) خیر، در صورت ارایه گواهی طی دوره مصوب از سوی افراد در طول سال امتیاز آن دوره از تاریخ صدور گواهی نامه قابل محاسبه می باشد.

۲۷۴- آیا امتیاز حق شاغل افرادی که دارای مدارک تحصیلی پایین تر از دیپلم می باشد بر اساس جدول شماره (۳) می باشد؟

ج) خیر امتیاز حق شاغل این افراد بر اساس جدول شماره (۸) محاسبه می شود.

۲۷۵- آیا امتیاز دوره های آموزشی فقط شامل آن دسته از دوره هایی است که بر اساس نظام آموزش کارکنان دولت مصوب سال ۱۳۷۹ برگزار گردیده اند؟

ج) خیر، کلیه دوره‌های آموزشی مصوب که بعد از پیروزی انقلاب اسلامی (سال ۱۳۵۷) توسط مستخدمین دولت طی شده‌است، امتیاز آن دوره‌ها قابل محاسبه می‌باشد.

۲۷۶- آیا امتیاز دوره‌های آموزشی که در خارج از کشور برگزار شده‌است، قابل محاسبه می‌باشد؟

ج) خیر.

۲۷۷- آیا دوره‌های آموزشی که امتیاز آنها برای حق شاغل منظور شده‌باشد ملاک اعطای گواهینامه‌های مهارتی، تخصصی و پژوهشی می‌باشد؟

ج) خیر.

۲۷۸- آیا امتیاز فوق‌العاده مدیریت برای افرادی که از مشاغل مدیریتی یا سرپرستی به مشاغل غیر از مشاغل مذکور منصوب شوند کماکان محاسبه می‌شود؟

ج) خیر.

۲۷۹- آیا امتیاز مقرر در تبصره (۱) بند (۶) دستورالعمل علاوه بر سقف مقرر برای برقراری امتیاز حق شاغل (۷۵٪) حق شغل قابل پرداخت می‌باشد؟

ج) خیر.

۲۸۰- آیا امتیاز دارندگان نشان‌های دولتی و فوق‌العاده ایثارگری در قالب حق شاغل قابل پرداخت است؟

(ج) خیر، امتیاز موارد مذکور به صورت مستقل و علاوه بر حق شاغل برای مشمولین برقرار می‌گردد.

۲۸۱- در صورتی که کارمند دارای بیش از یک نشان دولتی باشد نحوه محاسبه امتیاز نشانه دولتی او چگونه است؟

(ج) جمع امتیاز نشان‌های دولتی او با رعایت حداکثر سقف امتیاز (۸۰۰ امتیاز) قابل محاسبه می‌باشد.

۲۸۲- آیا فوق‌العاده جذب مناطق محروم و دورافتاده در سال جاری (۱۳۸۸) قابل پرداخت می‌باشد؟

(ج) خیر.

۲۸۳- آیا امتیاز کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد برای زنان سرپرست خانوار نیز قابل محاسبه می‌باشد؟

(ج) بله.

۲۸۴- آیا بر اساس دستورالعمل مذکور پرداخت فوق‌العاده شغل مشاغل تخصصی، فوق‌العاده کارایی، فوق‌العاده ویژه و فوق‌العاده بهره‌وری غیرمستمر موضوع ماده (۶۹) قانون مدیریت خدمات کشوری قابل پرداخت می‌باشد؟

(ج) خیر، برقراری فوق‌العاده‌های مذکور منوط به تهیه و ابلاغ دستورالعمل‌های مربوطه می‌باشد.

۲۸۵- نحوه محاسبه امتیاز تحصیلات برای دارندگان نشانه‌های هنری و تحصیلات حوزوی چگونه است؟



(ج) امتیاز تحصیلات افراد مورد اشاره براساس همترازی‌های صورت گرفته برای آنان قابل محاسبه می‌باشد.

۲۸۶- نحوه پرداخت کمک هزینه فوت و ازدواج در سال ۱۳۸۸ چگونه است؟

(ج) پرداخت کمک هزینه‌های مذکور کماکان بر اساس قانون نظام هماهنگ پرداخت می‌باشد. (۲۰ برابر حقوق مبناء گروه یک جدول ماده یک قانون نظام هماهنگ پرداخت).

۲۸۷- آیا مدت خدمت و وظیفه به‌عنوان تجربه مربوط و مشابه محاسبه می‌شود؟

(ج) خیر.

۲۸۸- آیا نحوه برقراری حقوق و مزایای مشمولین قرارداد کار مشخص بر اساس این دستورالعمل می‌باشد؟

(ج) خیر، حقوق افراد مذکور بر اساس قانون کار تعیین و برقرار می‌شود.

۲۸۹- حداکثر مدت زمان قابل محاسبه برای محاسبه سنوات خدمت و تجربه کارکنان چه میزان می‌باشد؟

(ج) سی سال (۳۰).

۲۹۰- آیا فوق‌العاده حق محرومیت از مطب موضوع بند (۱۲) دستورالعمل برای کارکنان سایر دستگاههای اجرایی

(به‌جز وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی) نیز قابل پرداخت می‌باشد؟

(ج) خیر.

۲۹۱- چرا در حق شاغل امتیاز تجربه غیر مربوط محاسبه نشده است؟

(ج) با توجه به اینکه در امتیاز حق شاغل (جدول شماره ۳) امتیاز سنوات به صورت جداگانه از امتیاز تجربه مربوط و بیشتر از آن در نظر گرفته شده است. بنابراین به نوعی امتیاز تجربه غیر مربوط در امتیاز سنوات نیز منظور شده است.

۲۹۲- ملاک محاسبه امتیاز سنوات خدمت چیست؟

(ج) ملاک محاسبه امتیاز سنوات خدمت آن دسته از سنوات خدمت می باشد که ملاک محاسبه سنوات بازنشستگی می باشد.

۲۹۳- آیا مبلغ افزایش حداقل یک میلیون ریال موضوع ردیف (ب) بند (۸) شامل زنان سرپرست خانوار نیز می شود؟

(ج) بله.

۲۹۴- آیا در سال جاری پرداخت فوق العاده های موردی نظیر فوق العاده مخصوص کارکنان پیمانی، فوق العاده بهره‌وری کارکنان سازمان امور مالیاتی و وزارت صنایع و معادن مجاز می باشد؟

(ج) خیر.

۲۹۵- ردیف (ج) بند (۴) فصل دوم دستورالعمل ناظر بر چه کارمندانی می باشد؟

(ج) این بند ناظر بر کارکنانی می باشد که قبل از سال ۱۳۸۸ در دستگاههای اجرایی اشتغال داشته اند.

۲۹۶- ردیف (ه) بند (۴) فصل دوم دستورالعمل ناظر بر چه کارمندانی می باشد؟

(ج) این بند ناظر بر افرادی می باشد که در سال ۱۳۸۸، استخدام دستگاههای اجرایی درمی آیند.

۲۹۷- نحوه محاسبه بند (۸)، محاسبه حقوق و مزایای کارمندان در سال ۱۳۸۸، برای افرادی که در سال ۱۳۸۷ در مرخصی بدون حقوق و ... بوده اند چگونه است؟

(ج) نحوه محاسبه حقوق و مزایای این کارمندان در مرحله تطبیق همانند کارمندان مشابه آنان در سال ۱۳۸۷ می باشد.

۲۹۸- اقلامی که در احکام کارگزینی کارکنان بر اساس قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مشمول کسور بازنشستگی می باشد کدامند؟

(ج) اقلامی که به استناد ماده (۷۱) و (۱۰۰) قانون استخدام کشوری در شمول کسورات بازنشستگی قرار می گیرند. شامل حقوق، فوق العاده شغل، فوق العاده جذب، فوق العاده ویژه، تفاوت تطبیق، فوق العاده شغل بر جستگی، تفاوت حداقل دریافتی، فوق العاده تعدیل، تفاوت همترازی، حق اشعه، فوق العاده سختی کار و نوبت کاری.

۲۹۹- اقلامی که در احکام کارگزینی کارکنان بر اساس قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مشمول کسور بازنشستگی نمی باشد کدامند؟

ج) فوق‌العاده بدی آب و هوا، فوق‌العاده محرومیت از تسهیلات زندگی، فوق‌العاده محل خدمت، فوق‌العاده، خارج از کشور، فوق‌العاده کارانه و حق تضمین، اضافه کار، کسر صندوق، در شمول کسورات بازنشستگی قرار نمی‌گیرند.

۳۰۰- نحوه تطبیق آن دسته از مشمولین طرح مسیر ارتقای شغلی معلمان که به‌صورت توأمان از مزایای ماده (۸) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان برخوردار گردیده‌اند، با جدول حق شغل چگونه است؟

ج) مشمولین یاد شده که به‌صورت توأمان از فوق‌العاده ویژه موضوع طرح مسیر ارتقای شغلی معلمان و مزایای ماده (۸) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت بهره‌مند شده‌اند. بالاترین رتبه مأخوذه در یکی از موارد فوق برخوردار گردند. به‌عنوان مثال فردی که در طرح مسیر ارتقای شغلی معلمان، عنوان ارشد را کسب نموده‌باشد لکن در هم‌ترازی موضوع ماده (۸) یاد شده از مزایای ردیف دوم جدول مشمولین بهره‌مند گردد، در تطبیق با جدول حق شغل، از همان ردیف دوم بهره‌مند خواهد شد.

۳۰۱- از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، از کارافتادگی کارمندان تابع چه مقرراتی است؟

ج) از کارافتادگی کارمندان کماکان تابع مقررات قبلی است.

۳۰۲- آیا اجرای ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، نیاز به طرح موضوع در هیأت وزیران دارد؟

ج) با عنایت به مفاد ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون (۱۳۸۶/۹/۱۴) بکارگیری بازنشستگان متخصص دارای شرایط مندرج در ماده فوق، توسط دستگاه‌های دولتی، به یکی از اشکال مقرر در این ماده بدون طرح در هیأت وزیران بلامانع است.

۳۰۳- آیا مستخدم بازنشسته ای که در اجرای ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری به کار گرفته شده، می تواند از عیدی پایان سال استفاده نماید؟

ج) با عنایت به مفاد ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، از تاریخ لازم الاجرا شدن این قانون (۱۳۸۶/۹/۱۴) بکارگیری بازنشستگان متخصص دارای شرایط مندرج در ماده فوق، توسط دستگاههای دولتی، به یکی از اشکال مقرر در این ماده بدون طرح در هیأت وزیران بلامانع است.

۳۰۴- آیا به مستخدم بازنشسته موضوع ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، کمک هزینه غذا قابل پرداخت است یا خیر؟

ج) به موجب بند «الف» دستورالعمل پرداخت کمکهای رفاهی کارمندان دولت، موضوع بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور، پرداخت کمک هزینه غذا ناظر بر کارکنانی است که ساعات کار آنان حداقل ۸ ساعت در روز باشد و چون ساعات کار کارکنان موضوع ماده ۹۵ قانون یادشده، کمتر از حد نصاب مذکور است، لذا کمک هزینه غذا به آنان قابل پرداخت نیست.

۳۰۵- به مستخدم بازنشسته که در اجرای ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری به کار گرفته شده، چه وجهی قابل پرداخت است؟

ج) به تصریح ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، به مستخدمین بازنشسته ای که در اجرای ماده مذکور به کار گرفته می شوند، صرفاً «حق الزحمه» قابل پرداخت است و کلیه موارد قابل پرداخت به آنان (متناسب با ساعات کار هفتگی، معادل کارمندان مشابه) می باید در قالب «حق الزحمه» لحاظ شود.

۳۰۶- آیا ماده ۴۱ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت، با ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری مغایرت دارد؟

ج) موضوع ماده ۴۱ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت، «ممنوعیت بکارگیری بازنشستگان» است و موضوع ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، «جواز بکارگیری بازنشستگان متخصص در موارد و با عناوین خاص به میزان یک سوم ساعت کار اداری» می‌باشد. با توجه به مراتب مذکور، این دو ماده دارای موضوعات متفاوتی هستند و مغایر یکدیگر تلقی نمی‌گردند.

۳۰۷- آیا از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، جانبازان می‌توانند کماکان از سنوات ارفاقی بهره‌مند شوند یا خیر؟

ج) با توجه به عدم پیش‌بینی احکام جدید در خصوص سنوات ارفاقی جانبازان به هنگام بازنشستگی در قانون مدیریت خدمات کشوری، مقررات قبلی مربوط به سنوات ارفاقی جانبازان، کماکان به قوت خود باقی است.

۳۰۸- آیا اضافه‌کار جانبازانی که به جای استفاده از کسر ساعت کار، از اضافه‌کار معادل آن استفاده می‌نمایند، در سقف مقرر در بند ۹ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری پرداخت می‌شود یا بدون رعایت آن؟

ج) اضافه‌کار ساعتی جانبازان متقاضی از امتیاز بند «الف» ماده ۴ آئین‌نامه اجرایی مواد ۹ و ۱۱ قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی، موضوع تصویب‌نامه شماره ۲۸۸۶۲/ت/۱۷۶۷۹-هـ مورخ ۱۳۷۷/۵/۶ هیأت وزیران، با رعایت سقف مقرر در بند ۹ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، قابل پرداخت است.

۳۰۹- آیا از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، جانبازان کماکان می‌توانند از کسر ساعات کار استفاده نمایند؟

ج) نظر به اینکه ماده ۹ قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۷۴/۳/۳۱ مجلس شورای اسلامی، به منزله مقررات استخدامی خاص ایثارگران تلقی می‌شود و طبق تبصره ۳ ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، کماکان به قوت خود باقی است، لذا مفاد ماده صدرالذکر با قانون مدیریت خدمات کشوری مغایرت نداشته و در نتیجه اجابت خواسته جانبازان، راجع به استفاده از کسر ساعات کار، بلامانع است.

۳۱۰- ذخیره‌ی مرخصی استحقاقی که در ازای عدم استفاده از کسر ساعت کار به جانبازان تعلق می‌گیرد، مشمول محدودیت ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد یا خیر؟

ج) ذخیره‌ی مرخصی استحقاقی که در اجرای بند «ب» ماده ۴ آئین‌نامه اجرایی مواد ۹ و ۱۱ قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان، به مستخدم جانباز تعلق می‌گیرد، از هر لحاظ تابع مقررات مربوط به ذخیره‌ی مرخصی استحقاقی سایر مستخدمین دستگاه ذی‌ربط می‌باشد. متذکر می‌گردد، طبق ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، در حال حاضر حداکثر نیمی از مرخصی استحقاقی سالانه کارمندان (۱۵ روز) قابل ذخیره شدن است.

۳۱۱- آیا از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، ممنوعیت اشتغال باز خرید خدمت‌شدگان لغو شده است؟

ج) حکم مقرر در ماده ۸ قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی مصوب سال ۱۳۶۶، در خصوص ممنوعیت استفاده از خدمات مستخدمینی که طبق مقررات مربوط باز خرید خدمت شده‌اند، کماکان به قوت خود باقی است.

۳۱۲- آیا با وجود لازم‌الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، ماده ۴۵ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مصوب سال ۱۳۸۴ و آیین‌نامه اجرایی آن، کماکان قابل اجرا می‌باشد؟ یا خیر؟

ج) با توجه به اینکه در قانون مدیریت خدمات کشوری، در خصوص پرداخت وجوه تشویقی به کارکنان باز خرید خدمت شده حکمی پیش‌بینی نشده، لذا ماده ۴۵ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم... و آیین‌نامه اجرایی آن موضوع تصویب‌نامه شماره ۸۹۲۴۴/ت/۳۴۷۶ مورخ ۱۳۸۷/۶/۳ هیأت وزیران، مغایر با قانون مدیریت خدمات کشوری تلقی نمی‌شود و در حال حاضر آیین‌نامه اجرایی اخیرالذکر قابلیت اجرایی دارد.

۳۱۳- ملاک تشخیص مشاغل تخصصی در قانون مدیریت خدمات کشوری چیست؟

ج) چون در قانون مدیریت خدمات کشوری از «مشاغل تخصصی» و «مشاغل غیر تخصصی» تعریف به عمل نیامده، بنابراین در ارتباط با تشخیص مشاغل تخصصی و غیر تخصصی می‌باید مقررات قبلی ملاک عمل قرار گیرد.

۳۱۴- آیا بازنشستگی کارمندان با داشتن سی (۳۰) سال خدمت و شصت (۶۰) سال سن در مشاغل غیر تخصصی الزامی است یا خیر؟

ج) چنانچه کارمندان دارای سی (۳۰) سال خدمت و شصت (۶۰) سال سن در مشاغل غیر تخصصی خدمت می‌نمایند، بازنشستگی آنان به استناد قسمت اول تبصره ۲ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری الزامی است لیکن چنانچه در مشاغل تخصصی خدمت می‌نمایند، دستگاه می‌تواند تا سن شصت و پنج (۶۵) سالگی از خدمت آنان استفاده نماید.

۳۱۵- بازنشستگی کارمندان با داشتن حداقل سی (۳۰) سابقه خدمت از اختیارات دستگاه اجرایی است یا خیر؟

ج) با توجه به مفاد بند «الف» ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، بازنشستگی کارمندان دارای مدرک تحصیلی لیسانس با دارا بودن حداقل سی (۳۰) سال سابقه خدمت، از اختیارات دستگاه اجرایی ذی‌ربط است و داشتن عنوان شغلی «کارشناسی ارشد» در اختیار موضوع این بند خللی وارد نمی‌سازد.

۳۱۶- شرایط بازنشستگی کادر قضایی قوه قضاییه چیست؟

ج) با نظر به اینکه ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، قضات را از شمول قانون مذکور مستثنی نموده است، لذا قضات از نظر مقررات بازنشستگی و وظیفه، کماکان تابع قوانین و مقررات قبلی خواهند بود.

۳۱۷- آیا سنوات خدمتی که در اجرای مقررات قبلی از لحاظ بازنشستگی با ضریب بیشتر از یک محاسبه شده، کماکان به قوت خود باقی است؟



ج) آن قسمت از سوابق کارکنان شرکت ملی فولاد ایران که در گذشته و قبل از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، به موجب آئین‌نامه استخدامی موردعمل آن شرکت مصوب ۱۳۸۷/۱۰/۱۲، به عنوان سنوات افزوده، مبنای احتساب سابقه خدمت از لحاظ بازنشستگی قرار گرفته و کسور مربوط نیز به صندوق بازنشستگی ذی‌ربط پرداخت شده، در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری نیز (از لحاظ بازنشستگی) جزو سوابق خدمت قابل قبول محسوب می‌شود.

۳۱۸- در چه مواردی بازنشسته نمودن کارمندان منوط به تقاضای آنان می‌باشد؟

ج) با عنایت به مفاد بند «الف» ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، دستگاه‌های اجرایی می‌توانند کارمندان شاغل در مشاغل غیر تخصصی (با هر مدرک تحصیلی) خود را با داشتن حداقل سی (۳۰) سال سابقه خدمت قابل قبول بازنشسته نمایند و دستگاه‌های مذکور در این زمینه اختیار بازنشسته نمودن یا ادامه استفاده از خدمات آنان تا رسیدن به شرط سنی مقرر در تبصره ۲ این ماده را دارند. استفاده از اختیار مزبور، در مورد مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد، منوط به تقاضای کارمند می‌باشد.

۳۱۹- از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، حقوق بازنشستگی کارمندان دستگاه‌های اجرایی مشمول این قانون می‌بایست چگونه محاسبه و پرداخت شود؟

ج) با توجه به اینکه در قانون مدیریت خدمات کشوری، در ارتباط با فرمول محاسبه حقوق بازنشستگی مشمولین قانون مذکور حکمی پیش‌بینی نشده و صرفاً در ماده ۱۰۶ آن مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی «حقوق ثابت به اضافه فوق‌العاده‌های بند ۱۰ ماده ۶۸ این قانون» تعیین شده است، لذا رویه موردعمل سازمان بازنشستگی کشوری در زمینه محاسبه حقوق بازنشستگی در سال ۱۳۸۸ (مبنی بر ملاک عمل قرار دادن میانگین حقوق و مزایای دو سال آخر خدمت کارمندان) منطبق با مقررات مربوط می‌باشد.

۳۲۰- شرایط بازنشستگی برای کارمندان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری با داشتن تحصیلات دانشگاهی در مقطع کارشناسی ارشد و کارشناسی چیست؟

ج) با عنایت به مفاد بند «الف» ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، شرایط بازنشستگی برای مشاغل تخصصی با داشتن تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر، سی و پنج (۳۵) سال می‌باشد، بنابراین دستگاه می‌تواند کارمندان دارای مدرک تحصیلی لیسانس خود را در تمام مشاغل اعم از غیرتخصصی و تخصصی، با دارا بودن سی (۳۰) سال خدمت بازنشسته نماید.

۳۲۱- کارمندی که در اجرای تبصره یک ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، با تمایل خود تابع صندوق بازنشستگی قبلی خود مانده‌اند، از لحاظ شرایط سن و سابقه تابع چه مقرراتی خواهند بود؟

ج) کارمندان مشمول مقررات استخدامی که در اجرای تبصره یک ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، با تمایل خود کماکان تابع صندوق بازنشستگی قبلی باقی می‌مانند، از لحاظ شرایط سن و سابقه برای بازنشستگی، تابع مقررات استخدامی موردعمل دستگاه متبوع خود خواهند بود.

۳۲۲- آیا با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری، معافیت از پرداخت کسور بازنشستگی بابت سنوات خدمت مزاد بر سی (۳۰) سال به قوت خود باقی است؟

ج) در ارتباط با معافیت مستخدمین از پرداخت کسور بازنشستگی مزاد بر سی (۳۰) سال، سازمان بازنشستگی کشوری خطاب به واحد های تابعه خود در استانها بخشنامه ای صادر نموده که می‌بایست مطابق بخشنامه مذکور رفتار شود.

۳۲۳- آیا از تاریخ لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، در خصوص نحوه پرداخت پاداش پایان خدمت تغییری حاصل شده است یا خیر؟

ج) به نظر این دفتر، ماده ۱۰۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، صرفاً مبنای محاسبه و جوهی که تحت عنوان پاداش پایان خدمت به مستخدمین بازنشسته پرداخت می‌شود، را تغییر داده و در نتیجه سایر مقررات قبلی در خصوص پرداخت پاداش مزبور به هنگام بازنشستگی که در قانون مدیریت خدمات کشوری در باره آنها حکم مغایری پیش‌بینی نشده،

من جمله قانون اصلاح ماده ۲ قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۱/۱/۲۱ مجلس شورای اسلامی، کماکان به قوت خود باقی است.

۳۲۴- منظور از مفاد تبصره ۲ ماده ۵۴ قانون مدیریت خدمات کشوری چیست؟

ج) به نظر این دفتر، منظور از مفاد تبصره ۲ ماده ۵۴ قانون مدیریت خدمات کشوری این است که پست یکی از معاونین هر یک از استانداران و وزراء، ثابت تلقی می‌شود و عزل و نصب آن معاون به موجب آئین‌نامه موضوع تبصره یادشده صورت خواهد پذیرفت.

۳۲۵- در مواردی که انتصاب کارمند به سرپرستی پست مدیریتی بدون حکم کارگزینی و صرفاً با ابلاغ انشایی صورت می‌گیرد، آیا مشمول ممنوعیت موضوع ماده ۹۴ قانون مدیریت خدمات کشوری خواهد بود؟

ج) به نظر این دفتر، تصدی بیش از یک پست سازمانی، اعم از اینکه تصدی موقت پست دوم با ابلاغ انشایی یا حکم کارگزینی صورت گرفته باشد، در هر حال مشمول محدودیت مقرر در ماده ۹۴ قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد.

۳۲۶- آیا با اجرای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری، آئین‌نامه جذب و نگهداری نیروی انسانی نخبه موضوع تصویب‌نامه شماره ۱۷۸۱۴/ت/۳۰۹۸۷-هـ مورخ ۱۳۸۳/۷/۱۲ هیأت وزیران قابلیت اجرایی دارد یا خیر؟

ج) با اجرای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری، از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱، آئین‌نامه جذب و نگهداری نیروی انسانی نخبه، ملغی‌الآثر می‌باشد و قابلیت اجرایی ندارد.

۳۲۷- آیا از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، حالت استخدامی غیبت موجه موضوع بند «ز» ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری کماکان به قوت خود باقی است و در صورت مثبت بودن پاسخ، آیا در دوران غیبت موجه وجهی به کارمندان ذی‌نفع قابل پرداخت است یا خیر؟

ج) هر چند در ماده ۱۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری، حالت «غیبت موجه» جزو حالات استخدامی مستخدمین احصاء نگردیده، مع هذا به استناد بند «ز» ماده مذکور که مقرر می‌دارد: سایر حالات که در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و سایر قوانین پیش‌بینی شده‌است، حالت استخدامی غیبت موجه موضوع بند «ژ» ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری کماکان به قوت خود باقی است. همچنین، با عنایت به مشابهت حالت استخدامی «آماده به خدمت» با حالت استخدامی «غیبت موجه» (از این لحاظ که در هر دو حالت، رابطه استخدامی محفوظ است ولی کارمند خدمتی انجام نمی‌دهد)، به نظر این دفتر، به مستخدمی که در حالت استخدامی «غیبت موجه» بسر می‌برد، «حقوق ثابت» قابل پرداخت است.

۳۲۸- آیا قانون مدیریت خدمات کشوری، شامل شهرداری‌ها می‌شود یا خیر؟

ج) به موجب بند یک ماده واحده قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مصوب سال ۱۳۷۳، شهرداری‌ها و شرکت‌های تابعه، مادام که بیش از پنجاه درصد (۵۰٪) سهام و سرمایه آنها متعلق به شهرداری‌ها باشد، در عداد مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی محسوب می‌شوند. بنا به مراتب فوق و با توجه به انطباق وضعیت شهرداری‌ها با تعریف مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی مندرج در ماده ۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، شهرداری‌ها به حکم ماده ۱۱۷ این قانون از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری مستثنی می‌باشند.

۳۲۹- آیا دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری می‌توانند مقررات استخدامی خاص قبلی خود را بر اساس قانون مذکور اصلاح و پس از تصویب مرجع ذیصلاح مذکور در اساسنامه بمورد اجرا گذارند؟

ج) مقررات قانون مدیریت خدمات کشوری، می‌باید عیناً در دستگاه‌های اجرایی مشمول این قانون اجرا شود و دستگاه‌های یادشده نمی‌توانند مقررات استخدامی خاص خود را بر اساس قانون مدیریت خدمات کشوری اصلاح و پس از تصویب مرجع ذیصلاح مذکور در اساسنامه بمورد اجرا گذارند.

۳۳۰- آیا اصلاحیه ماده ۱۱۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، در ماهیت سازمان تأمین اجتماعی تأثیری دارد یا خیر؟

ج) به نظر این دفتر، اصلاحیه ماده ۱۱۳ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۸/۱۲/۵ مجلس شورای اسلامی، در ماهیت حقوقی سازمان تأمین اجتماعی تأثیری ندارد و با توجه به بند (۱۰) ماده واحده قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیر دولتی مصوب ۱۳۷۳/۴/۱۹، سازمان مذکور کماکان در عداد مؤسسات عمومی غیر دولتی قرار دارد.

۳۳۱- با عنایت به ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در مورد تعیین تکلیف و وضعیت اداری و استخدامی کادر اداری خود تابع چه مقرراتی هستند؟

ج) با توجه به اطلاق و عموم ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در مورد تعیین تکلیف و وضعیت اداری و استخدامی کادر اداری خود، تابع مقررات مندرج در ماده ۴۹ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۸۳، نخواهند بود و مفاد ماده اخیرالذکر در مورد امور اداری و استخدامی کادر اداری دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، ملغی‌الآثر می‌باشد.

۳۳۲- آیا تشکیلات کادر اداری دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌باید براساس قانون مدیریت خدمات کشوری طراحی شود یا خیر؟

ج) با توجه به اینکه به استناد ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی از شمول مقررات این قانون مستثنی شده‌اند و این بدان معنی است که کادر اداری دانشگاه‌ها و مؤسسات فوق، در شمول احکام قانون مزبور قرار دارند، همچنین چون طبق ماده ۱۲۷ قانون مذکور، از تاریخ لازم‌الاجرا شدن آن، قوانین عام و خاص مغایر با قانون مورد بحث ملغی‌الآثر شده، لذا مفاد بند «الف» ماده ۴۹ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۸۳، در آن قسمت که مربوط به کادر اداری دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌باشد، با لازم‌الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری لغو گردیده است و نتیجه اینکه از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون موصوف، تشکیلات کادر اداری دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌باید براساس مقررات مندرج در این قانون طراحی و تنظیم شود.

۳۳۳- آیا قانون مدیریت خدمات کشوری در وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح قابلیت اجرایی دارد یا خیر؟

ج) ۱- از آنجا که اعلام نموده‌اند، طبق موافقت مقام معظم رهبری، کارکنان نیروهای مسلح مجاز به برخورداری از فصول دهم و سیزدهم قانون مدیریت خدمات کشوری گردیده‌اند، لذا چنانچه در سایر فصول قانون مذکور احکامی وجود داشته باشد که در ارتباط مستقیم با احکام مقرر در فصول دهم و سیزدهم باشد، در اینصورت اجرای آن مواد هم در آن دستگاه الزامی و اجتناب‌ناپذیر خواهد بود.

۲- چون در ماده ۱۲۷ قانون صدرالاشاره، کلیه قوانین عام و خاص مغایر لغو و بلااثر اعلام گردیده، بنابراین چنانچه فصل دهم در باره نیروهای مسلح به مورد اجرا گذاشته شود، در اینصورت ادامه پرداخت‌هایی که در حال حاضر به موجب مقررات جاری در نیروهای مسلح صورت می‌گیرد، مغایر قانون خواهد بود.

۳۳۴- آیا جمعیت هلال احمر مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد یا خیر؟

ج) به تصریح ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، آندسته از نهادهای عمومی غیردولتی که وضعیت آنها با تعریف مذکور در ماده ۳ این قانون انطباق دارد، از شمول مقررات قانون مزبور مستثنی شده‌اند.

همچنین تا آنجا که این دفتر اطلاع دارد، بیش از پنجاه درصد (۵۰٪) بودجه سالانه جمعیت هلال احمر از محل منابع دولتی تأمین می‌گردد، لذا جمعیت مزبور از مصادیق مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی موضوع ماده ۳ یادشده به شمار نمی‌آید.

نتیجه: با فرض درستی مطلب اخیر، به نظر این دفتر، آن جمعیت در شمول مقررات قانون مدیریت خدمات کشوری قرار دارد و از لحاظ بیمه و بازنشستگی نیز مشمول احکام همان قانون می‌باشد.

۳۳۵- آیا سازمان تبلیغات اسلامی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری است یا خیر؟

ج) از آنجا که وضعیت حقوقی سازمان تبلیغات اسلامی منطبق با تعریف مؤسسه یا نهاد عمومی غیر دولتی موضوع ماده ۳ قانون مدیریت خدمات کشوری نمی‌باشد، لذا سازمان مذکور در شمول مقررات قانون پیش‌گفته قرار می‌گیرد و ساختار تشکیلاتی سازمان مورد بحث باید بر مبنای قانون یادشده صورت پذیرد.

۳۳۶- آیا دادستانی ویژه روحانیت جزو تشکیلات دولت است؟ و آیا در شمول مقررات قانون مدیریت خدمات کشوری قرار دارد و تشکیلات آن باید به تأیید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور برسد؟

ج) ۱- به استناد ماده یک آئین‌نامه داسراها و دادگاه‌های ویژه روحانیت مصوب سال ۱۳۶۹، و اصلاحیه آن مصوب ۱۳۸۴، داسراها و دادگاه‌های ویژه روحانیت تحت نظارت عالیه مقام معظم رهبری اداره می‌شوند و در نتیجه جزو تشکیلات دولت به شمار نمی‌آیند.

۲- با توجه به مفاد ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری که به موجب آن نهادها، مؤسسات و تشکیلات و سازمان‌هایی که زیر نظر مستقیم مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، از شمول آن قانون مستثنی شده‌اند، بنابراین دادستانی ویژه روحانیت در شمول مقررات قانون مدیریت خدمات کشوری قرار ندارد.

۳- با عنایت به مفاد بندهای ۱ و ۲، به نظر این دفتر تصویب تشکیلات دادستانی ویژه روحانیت و تغییرات آن، نیاز به تأیید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور ندارد.

۳۳۷- آیا بانکها مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری هستند یا خیر؟

ج) از آنجا که به صراحت ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، بانکها از مصادیق دستگاه‌های اجرایی محسوب می‌شوند و از مستثنیات مذکور در ماده ۱۱۷ این قانون نیز نمی‌باشند، بنابراین بانکها مشمول مقررات قانون مدیریت خدمات کشوری هستند و خروج آنها از شمول مقررات قانون مزبور، مستلزم کسب مجوز قانونی از مجلس شورای اسلامی است.

۳۳۸- در مورد احتساب دوره‌های آموزشی که قبل از تاریخ لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، طی شده، آیا حکم تبصره ماده ۱۰۵ قانون مدیریت خدمات کشوری قابل استناد می‌باشد یا خیر؟

ج) حکم تبصره ماده ۱۰۵ قانون مدیریت خدمات کشوری ناظر به آینده است و در مورد دوره‌های آموزشی که قبل از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون طی شده، این تبصره قابل استناد نیست و چگونگی رفتار استخدامی با این قبیل دوره‌های طی شده، تابع مقررات قبلی مربوط به خود خواهند بود.

۳۳۹- آیا کارمندان پیمانی می‌توانند در دوره‌های آموزشی موضوع قانون مدیریت خدمات کشوری شرکت نمایند؟

ج) گرچه ماده ۲۱ آئین نامه استخدام پیمانی به موجب دادنامه شماره ۲۰۳ مورخ ۱۳۸۷/۴/۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال شده است لیکن هیأت مورداشاره، ماده مزبور را به علت مغایرت با قانون استخدام کشوری ابطال نموده و این در حالی است که در فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری، به منظور توانمندسازی کارمندان، احکامی پیش‌بینی شده که مطلق و کلی است و به نظر این دفتر شامل مستخدمین پیمانی دستگاه‌های اجرایی نیز می‌شود. مضافاً اینکه در ماده ۴۹ قانون مذکور نیز یکی از شرایط تمدید قرارداد کارکنان پیمانی، ارتقاء سطح علمی و تخصصی در مورد شغل موردتصدی ذکر شده که مصداق بارز آن شرکت در دوره‌های آموزشی است، بنابراین کارکنان پیمانی نیز می‌توانند در چارچوب آئین نامه اجرایی موضوع ماده ۶۳ قانون مدیریت خدمات کشوری در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت شرکت نمایند.

۳۴۰- آیا با لازم‌الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، قوانین و مقررات قبلی در خصوص احتساب سوابق خدمت دولتی کارمندان مشمول این قانون، کماکان اعتبار دارد یا خیر؟

ج) در ماده ۱۰۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، نحوه احتساب سوابق خدمت از لحاظ بازنشستگی مورد حکم قرار گرفته و برای احتساب سوابق خدمت از سایر جهات، در قانون مزبور حکمی پیش‌بینی نگردیده و لذا قوانین و مقررات قبلی در خصوص احتساب سوابق خدمت دولتی کارکنان، تا آنجا که با قانون مدیریت خدمات کشوری مغایر نباشد، کماکان به قوت خود باقی است.



۳۴۱- ستاد مرکزی دستگاه‌های اجرایی واقع در استانها باید واجد چه شرایطی باشند تا مشمول استثنای مذکور در عبارت بین‌الهلین تبصره ۳ ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری قرار گیرند؟

ج) به نظر این دفتر، ستاد مرکزی دستگاه‌های اجرایی واقع در استانها، در صورتیکه واجد شرایط ذیل باشند، مشمول استثنای مذکور در عبارت بین‌الهلین تبصره ۳ ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری هستند:

۱- دارای شخصیت حقوقی مستقل باشند.

۲- طبق اساسنامه یا قانون تشکیل، ستاد مرکزی آنها در استان مربوطه واقع شده باشد.

۳- قانون مدیریت خدمات کشوری در آنها بمورد اجرا گذاشته شده باشد.

۳۴۲- آیا تبصره یک ماده ۹۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، به اختیار هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، در رسیدگی به تخلف ارتشاء، در نخستین بار ارتکاب، تخصیص زده است؟

ج) نظر به اینکه قانونگذار با بکاربردن لفظ «می‌توانند» در متن تبصره یک ماده ۹۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، اجازه استفاده از اختیار مربوط به اعمال مجازات‌ها را به بالاترین مقام دستگاه اجرایی و مدیران مجاز، اعطاء نموده است، لذا مقامات اخیرالذکر اجازه دارند از این اختیار استفاده نموده یا استفاده نمایند. نتیجه اینکه به نظر این دفتر، صرفاً در مواردی که مقامات فوق از اختیار مقرر در تبصره یک ماده ۹۱ قانون صدرالاشاره استفاده نموده و دستور اعمال مجازات‌های موضوع تبصره را صادر نمایند، هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری مجاز به رسیدگی نخواهند بود، ولی چنانچه مقامات موردبحث از اختیارات مزبور استفاده نمایند، در اینصورت هیأت‌های موصوف می‌توانند به موضوع ورود داشته و به تخلفات موثر دنگظر (حتی اگر برای بار اول باشد) رسیدگی نمایند.

۳۴۳- از تاریخ لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، نحوه محاسبه و پرداخت فوق العاده روزانه و مأموریت قضات چگونه است؟

ج) به نظر این دفتر، چون به تصریح ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری و تبصره یک آن، حقوق و مزایای قضات تابع احکام مقرر در این قانون نمی باشد، لذا فوق العاده روزانه و مأموریت قضات می بایست مطابق مقررات قبلی محاسبه و پرداخت گردد.

۳۴۴- آیا از تاریخ لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، فوق العاده جذب اضافی موضوع ماده ۴۴ اصلاحی آئین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری کماکان قابل پرداخت است یا خیر؟

ج) با عنایت به مفاد ماده ۷۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، در شرایط حاضر فوق العاده جذب اضافی موضوع ماده ۴۴ اصلاحی آئین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری موضوع تصویب نامه شماره ۳۴۵۳۵/ت/۲۵۱۶۰- مورخ ۱۳۸۱/۷/۲۰ قابل پرداخت نیست.

۳۴۵- آیا فوق العاده جذب موضوع ماده ۱۳ آئین نامه اجرایی قانون حمایت قضایی از کارکنان دولت و پرسنل نیروهای مسلح مصوب سال ۱۳۷۹، از ابتدای سال ۱۳۸۸ قابل پرداخت است یا خیر؟

ج) فوق العاده جذبی که در اجرای ماده ۱۳ آئین نامه اجرایی قانون حمایت قضایی... به کارشناسان حقوقی پرداخت می شده، و در حال حاضر در قالب تفاوت تطبیق، در احکام تطبیق با قانون مدیریت خدمات کشوری درج شده است، نیازی به حذف از احکام کارگزینی ندارد لیکن این فوق العاده تحت این عنوان، از ابتدای سال ۱۳۸۸ قابل برقراری و پرداخت نیست.

۳۴۶- آیا به کارمندان زن که به تنهایی متکفل مخارج فرزندان خود هستند، کمک هزینه های عائله مندی و اولاد قابل پرداخت است یا خیر؟

ج) به موجب قسمت اخیر بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، به کارمندان زن که به تنهایی متکفل مخارج فرزندان خود هستند، کمک هزینه عائله مندی قابل پرداخت است لیکن پرداخت کمک هزینه اولاد به این قبیل کارکنان مجوزی ندارد.

۳۴۷- آیا با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری، شرایط استفاده فرزندان از کمک هزینه اولاد تغییر نموده است؟

ج) به تصریح بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، استفاده فرزندان ذکور مشمولین این قانون، از کمک هزینه اولاد تا سن بیست و پنج (۲۵) سالگی مشروط به ادامه تحصیل و نداشتن شغل است.

۳۴۸- کمک هزینه های عائله مندی و اولاد بازنشستگان دستگاه های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، که قبلاً بالای شصت (۶۰) سال سن داشته و کمک هزینه بیشتری دریافت می نموده اند، به چه نحوی می بایست محاسبه و پرداخت گردد؟

ج) کمک هزینه های عائله مندی و اولاد بازنشستگان دستگاه های مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، بدون توجه به سن آنان، از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱ در اجرای قانون مزبور، به میزان مقرر در تبصره ۴ ماده ۱۰۹ قانون مذکور قابل پرداخت است.

۳۴۹- آیا عبارت «ارقام فوق الذکر» مندرج در تبصره ۵ ماده ۱۰۹ قانون مدیریت خدمات کشوری، شامل کمک هزینه های عائله مندی و اولاد که قبل از قانون مزبور به بازنشستگان بالای شصت (۶۰) سال پرداخت می شده است، نیز می شود و می توان کماکان افزایشات مذکور را پرداخت نمود؟

ج) به نظر این دفتر، منظور از عبارت «ارقام فوق الذکر» مندرج در تبصره ۵ ماده ۱۰۹ قانون مدیریت خدمات کشوری، ارقام مربوط به کمک هزینه های عائله مندی و اولاد بازنشستگان و وظیفه بگیران، موضوع تبصره ۴ ماده مذکور نمی باشد.

۳۵۰- در اجرای تبصره‌های ۱ و ۴ ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، کارمندان زن در مجموع از چند سال مرخصی بدون حقوق می‌توانند استفاده نمایند؟

ج) به نظر این دفتر، مرخصی بدون حقوق موضوع تبصره ۴ ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، ناظر بر زنان کارمند است که همسر آنان در مأموریت بسر می‌برند و این مرخصی علاوه بر ۳ سال مرخصی بدون حقوق موضوع تبصره ۱ ماده مزبور می‌باشد، بنابراین در اجرای تبصره‌های ۱ و ۴ ماده مورد اشاره، کارمندان زن واجد شرایط، می‌توانند در مجموع از ۹ سال مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند.

۳۵۱- آیا احکام مقرر در ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب سال ۱۳۷۴ در شرایط حاضر قابلیت اجرایی دارد یا خیر؟

ج) چون در قانون مدیریت خدمات کشوری، در مورد استفاده از مرخصی زایمان حکمی وجود ندارد، لذا قوانین و مقررات قبلی در این زمینه کماکان به قوت خود باقی است. نتیجه اینکه، احکام مقرر در ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از... و تبصره یک آن، به ترتیب راجع به مرخصی زایمان و مرخصی ساعتی برای شیردهی (بدون کسر از مرخصی استحقاقی) در حال حاضر قابلیت اجرایی دارند.

۳۵۲- حکم مندرج در قسمت اخیر ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری از چه تاریخی قابلیت اجرایی دارد؟

ج) حکم مندرج در قسمت اخیر ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون (۱۳۸۶/۹/۱۴) قابلیت اجرایی دارد. با توجه به مراتب فوق، در حال حاضر سقف میزان ذخیره مرخصی استحقاقی کارمندان در هر سال، همان است که در قسمت اخیر ماده مذکور پیش‌بینی شده است.

۳۵۳- آیا ایام تعطیلات واقع شده بین مرخصی کارمندان جزو مرخصی استحقاقی آنان محسوب می‌شود یا خیر؟

ج) با توجه به ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری که مقرر می‌دارد: کارمندان دستگاه‌های اجرایی سالی سی (۳۰) روز حق «مرخصی کاری» با استفاده از حقوق و مزایا را دارند، لذا ایام تعطیلات واقع شده بین مرخصی کارمندان جزو مرخصی استحقاقی آنان محسوب نمی‌شود.

۳۵۴- آیا با وجود قانون مدیریت خدمات کشوری، مرخصی بدون حقوق موضوع بند «الف» ماده ۱۴۷ قانون برنامه چهارم توسعه... به قوت خود باقی است؟

ج) حکم مربوط به مرخصی بدون حقوق موضوع بند «الف» ماده ۱۴۷ قانون برنامه چهارم توسعه... که برای اشتغال در بخش غیردولتی استفاده می‌شود، با قانون مدیریت خدمات کشوری مغایرت نداشته و به موجب جزء «الف» بند ۹ قانون بودجه سال ۱۳۸۹ کل کشور، تا لازم‌الاجرا شدن قانون برنامه پنجم توسعه... تنفیذ گردیده است.

۳۵۵- آیا مشمولین قانون حالت اشتغال، پس از بازنشستگی در شمول احکام مقرر در مواد ۱۰۹ و ۱۱۰ قانون مدیریت خدمات کشوری قرار می‌گیرند؟

ج) به تصریح تبصره ۹ ماده ۱۰۹ قانون مدیریت خدمات کشوری، مشمولین قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید، جانباز از کارافتاده و مفقودالاثر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی مصوب سال ۱۳۷۲ که از حقوق حالت اشتغال استفاده می‌نمایند، در شمول مواد ۱۰۹ و ۱۱۰ قانون مدیریت خدمات کشوری قرار ندارند لیکن آن عده از مشمولین قانون حالت اشتغال که به شرایط عمومی بازنشستگی رسیده و طبق مقررات مربوط برای آنان حکم بازنشستگی صادر و حقوق بازنشستگی برقرار شده باشد، حسب مورد مشمول مواد ۱۰۹ و ۱۱۰ قانون مدیریت خدمات کشوری خواهند بود.

۳۵۶- آیا حکم مقرر در تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، شامل نیروهای قرارداد کار معین فعلی شاغل در دستگاه‌های اجرایی می‌گردد یا خیر؟

ج) به نظر این دفتر حکم مقرر در تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، ناظر بر زمانی است که دستگاه‌های اجرایی، پس از انجام اصلاحات ساختاری مقرر در قانون مذکور و تصویب پست‌های سازمانی خود بخواهند به «بکارگیری» یا استخدام نیروهای قراردادی جدید اقدام نمایند، فلذا حکم تبصره ماده مزبور، شامل نیروهای قرارداد

کار معین فعلی شاغل در دستگاه اجرایی نمی‌گردد و تکلیف این قبیل نیروهای قراردادی، همانگونه که در سال‌های قبل نیز معمول بوده، می‌باید در ضوابط اجرایی بودجه سنواتی هر سال تعیین شود.

۳۵۷- آیا ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری شامل نیروهای قرارداد کار معین می‌شود یا خیر؟

ج) با توجه به اطلاق ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری و با عنایت به تبصره بند ۳ بخشنامه شماره ۱۰۰/۶۶۷۴۱ مورخ ۱۳۸۵/۴/۲۴ سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور سابق (موضوع دستورالعمل اجرایی تصویبنامه شماره ۸۴۵۵/ت/۳۴۶۱۳-ه مورخ ۱۳۸۴/۱۲/۱۵)، به نظر این دفتر، ماده ۸۴ مزبور شامل نیروهای قراردادی کار معین نیز می‌شود.

۳۵۸- آیا بعد از تاریخ لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، ماده ۸ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان مصوب سال ۱۳۷۰ قابلیت اجرا دارد؟

ج) با توجه به اجرایی شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، از ابتدای سال جاری و لغو مقررات قبلی به موجب مفاد ماده ۱۲۷ آن و ابلاغ بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ و همچنین به لحاظ عدم پیش‌بینی موضوع همترازی در قانون مذکور، اصولاً تشخیص پست‌ها به عنوان پست‌های مشمول ماده ۸ قانون نظام هماهنگ پرداخت... در اجرای ضوابط یادشده، در دستگاه‌های مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری موضوعیت ندارد.

۳۵۹- نحوه برخورد با آرای شعبات دیوان که تناقض دارند چگونه است؟ و با آرای که استخدام فرزند را جایگزین پدر صادر می‌نماید چگونه باید برخورد کرد؟

ج) در صورت تناقض در آرای دیوان بهترین راه ممکن، ارایه آرای متعارض به ریاست دیوان عدالت جهت صدور رای هیات عمومی است. ضمناً دستورالعملی جهت استخدام فرزند جایگزین پدر وجود ندارد.

۳۶۰- همکاری با وجود عدم رضایت دستگاه از عملکرد وی از گزینش پاسخ مثبت دارد در صورت شکایت ایشان به دیوان پاسخ مستند سازمان چیست ؟

ج) با توجه به اینکه مقرر شده بود که در صورت رضایت از عملکرد همکار نسبت به ارسال اسامی افراد به گزینش جهت تغییر وضعیت اقدام شود، حال پس از دریافت نظر مثبت گزینش امکان عدم تغییر وضعیت نمی باشد. علی ایحال در صورت تخلف و کم کاری می توان نامبرده را به هیات رسیدگی به تخلفات اداری معرفی نمود.

۳۶۱- آیا در صورت اعمال ماده ( ۱۸ ) آراء دیوان قطعی و لازم الاجراء است ؟

ج) آراء صادره از شعب دیوان وفق ماده ( ۷ ) قانون دیوان عدالت اداری ( مصوب ۱۳۸۵ ) ، قطعی می باشد ، لیکن چنانچه رأی صادره وفق مواد ( ۱۶ ) و ( ۱۸ ) قانون یاد شده واجد اشتباه شکلی یا ماهوی و اشتباه بین شرعی یا قانونی باشد ، دستگاه می بایست با توجه به وجود اشتباهات مزبور ، دادنامه را با قید اشتباهات مزبور و دلایل و مستندات مربوطه جهت طرح آن در شعب تشخیص و نقض آن و صدور رأی مقتضی به ریاست دیوان عدالت اداری منعکس نماید.

۳۶۲- آیا قانون گزینش مصوب ۱۴/۰۶/۷۴ از زمان اجراء شدن قانون مدیریت خدمات کشوری لازم الاجراء می باشد یا خیر؟

ج) باستناد تبصره ۴ ماده ۴۲ قانون فوق الذکر قوانین و مقررات گزینش به قوت خود باقی می باشد.

۳۶۳- افرادی که عضو هیات تخلفات بوده و در حال حاضر مدت عضویت آنان به پایان رسیده کسر درصد فوق العاده مذکور چگونه خواهد بود؟

ج) با توجه به اینکه تفاوت تطبیق در سال ۸۸ ثابت می باشد در نتیجه تا پایان سال ۸۸ کسر فوق العاده مذکور امکان پذیر نمی باشد.

۳۶۴- با توجه به عدم وجود پارامتر « حقوق مبنا » در تعیین حقوق و مزایای کارکنان در حال حاضر ، خواهشمند است راجع به نحوه اجراء حکم « باز خرید خدمت با پرداخت ۳۰ تا ۴۵ روز حقوق مبنا » صادره از هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری موضوع بند ( ح ) ماده ( ۹ ) قانون رسیدگی به تخلفات اداری ، سازمان را راهنمایی فرمائید :

( ج ) در این خصوص به ردیف ( ۲ ) بند ( ب ) دستور العمل شماره ۲۰۰/۱۷/۳۴۰۸۸ مورخ ۸۸/۴/۱۰ دبیرخانه هیأت عالی نظارت معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری ( موضوع تعیین وضعیت و نحوه اجرای برخی تنبیهات اداری موضوع ماده ( ۹ ) قانون رسیدگی به تخلفات اداری ) که طی نامه شماره ۳/۸۶۶ مورخ ۸۸/۴/۲۲ توسط دفتر هیئتهای رسیدگی به تخلفات اداری به کلیه استانها نیز ابلاغ گردیده است مراجعه شود .

۳۶۵- پرونده کارکنانی که در هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری قابل بررسی و صدور رأی می باشد ( رسمی ، ثابت ، دائم ، پیمانی ) را اعلام نمائید؟

( ج ) مطابق ماده ۹۷ قانون مدیریت خدمات کشوری که رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان و تعیین مجازات آنان را وفق قانون رسیدگی به تخلفات اداری ( مصوب ۱۳۷۲ ) اعلام نموده است و وفق تبصره ماده ( ۱ ) آیین نامه اجرایی قانون اخیرالاشعار موضوع مصوبه شماره ۲۶۲۲۲/ت/۳۰۴ هـ مورخ ۷۳/۸/۲ هیأت وزیران ، کارمندان مشمول رسیدگی منصرف به کارمندان رسمی، ثابت ، دائم، پیمانی و قراردادی گردیده است . لذا تنها پرونده کارکنان مزبور در هیئت مزبور قابل رسیدگی می باشد . قابل ذکر است همکاران قراردادی مشخصی که به نوعی با آنان قرارداد منعقد می گردد نیز مشمول حکم ماده مزبور خواهند بود .

۳۶۶- با توجه به اینکه دیوان اعتقاد دارد اعمال ماده ۱۸ مانعی برای عدم اجرای رأی نیست ، آیا می توانید توضیحی در این رابطه بفرمائید ؟

( ج ) اجرای رای صادره قطعی و لازم الاجرا است ولیکن پس از اجراء می بایست اقدامات قانونی مورد نیاز صورت پذیرد تا در صورت وصول نظریه یا رای اصداری بر خلاف نظریه اول ، نسبت به اصلاح اجراء آن اقدام شود .



۳۶۷- با توجه به رأی جدید وحدت رویه دیوان که ملاک محاسبه سوابق قبلی افراد در تأمین اجتماعی، حقوق زمان اشتغال می باشد، آیا تأمین اجتماعی مدعی جریمه تأخیر خواهد بود و یا اینکه در ضوابط مورد عمل تأمین اجتماعی جریمه مد نظر می باشد؟

ج) محاسبه و پرداخت حق بیمه و کسور بازنشستگی با توجه به توافق انجام شده صورت خواهد پذیرفت لذا پیگیری جریمه توسط سازمان تأمین اجتماعی منتفی است. ضمناً در رابطه با رای واصله نیز در صورت قبول شعب مبنی بر محاسبه کسور بر اساس حقوق زمان اشتغال، جریمه منتفی خواهد بود.

۳۶۸- آیا گرفتن سوء پیشینه نیروهای جدید ورود مانند نیروهای شرکتی، سرباز و... با توجه به نظریه گزینش با هم نیاز است یا می توان به نظر گزینش استناد کرد؟

ج) نظر گزینش ملاک ورود فرد جهت خدمت به دستگاه می باشد.

۳۶۹- بر اساس مکاتبه دیوان محاسبات با سازمان جهاد کشاورزی استان و... بایستی حق جذب مناطق کمتر توسعه یافته در حکم کارگزینی با توجه به مصوبه ۸۸/۴/۱۰ قطع نماید. خواهشمند است در این خصوص راهنمایی فرمائید؟

ج) با عنایت به اینکه ملاک عمل در رابطه پرداخت فوق العاده جذب مناطق محروم مربوط به سال ۸۶ و ۸۷، بخشنامه به شماره ۲۵۰/۸۳۴۶ مورخ ۸۸/۶/۲ و در سال ۸۸ به دلیل عدم وصول مصوبه مزبور در بند ۲ مصوبه شماره ۳۶۰۹۵/ت/۷۶۲۹۴ مورخ ۸۸/۴/۱۰ هیچ گونه پرداختی در این زمینه امکان پذیر نبوده است فلذا پرداختی در سال ۸۸ به عنوان فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته صورت نپذیرفته که وزارت موظف به کسر مبلغ مورد اشاره از حکم سال ۸۸ می باشد.

۳۷۰- عده ای از افراد لیست بیمه سنوات قبل ( قلم افتادگان) با رای دیوان حق بیمه آنها پرداخت شده اگر قرار است توافقنامه کلی داشته باشید بایستی این موارد از لیست کسر شود تا پرداخت مضاعف صورت نگیرد.

ج) لازم است کلیه مدیران محترم نسبت به ارسال لیست اسامی افرادی که نام آنان در لیست متمم بوده و به ستاد ارسال نموده اند در صورت شکایت و واریز مبالغ به حساب تامین اجتماعی اقدام تایید کننده حذف آن باشیم بدیهی است عواقب عدم ارسال به موقع لیست افراد مورد نظر به عهده مسئولین آن سازمان خواهد بود.

۳۷۱- بازنشستگی بیش از موعد همکاران در صورت پرداخت پاداش توسط صندوق ها چگونه است؟

ج) پاداش پایان خدمت برای بیش از موعد و عادی بایستی توسط دستگاهها پرداخت گردد.

۳۷۲- کارشناسی را که برای سازمان موثر نیستند چگونه می توان بازنشسته بیش از موعد نمود؟

ج) مطابق مقررات جاری تا مادامی که همکار خود در خواست بازنشستگی بیش از موعد را ننماید نمی توان وی را به اجبار بازنشسته کرد.

۳۷۳- آیا می توان بازنشستگی نیروهای ۳۰ سال سابقه خدمت را به دلیل عدم توانایی پرداخت پاداش پایان خدمت و پاداش مرخصی توسط سازمان به تعویق انداخت ؟

ج) مطابق قانون مدیریت خدمات کشوری دستگاههای اجرایی موظفند کارمندی را که دارای سی سال خدمت برای مشاغل غیر تخصصی می باشند را بازنشسته نماید . و عدم اعتبار سازمانها جهت بازنشستگی و پرداخت پاداش این افراد منعی برای اجرای قانون نخواهد بود.

۳۷۴- برای ادامه خدمت بالای ۳۰ سال همکاران دارای مدرک کارشناسی ارشد آیا صرفاً در خواست همکار ملاک عمل است یا نظر دستگاه هم باید در نظر قرار گرفته شود.

ج) با توجه به صراحت مندرج در بند (الف) ماده (۱۰۳) قانون خدمات کشوری در صورت درخواست مستخدمین واجد مشاغل تخصصی با مدرک دانشگاهی کارشناسی ارشد برای ادامه خدمت تا ۳۵ سال دستگاه ملزم به پذیرش در خواست فرد خواهد بود.

۳۷۵- آیا تقاضای بازنشستگی پیش از موعد اعضاء صندوق معذوریت از کار جهاد قابل اقدام و پذیرش می باشد.

ج) با توجه به عدم وجود اعتبار لازم در حال حاضر موافقت با تقاضای مذکور میسر نمی باشد. ولیکن در صورتیکه واحدهای سازمانی خود نسبت به تأمین اعتبار مورد نیاز اقدام و به صندوق مورد نظر واریز نمایندشایان ذکر است در حال حاضر فقط مشمولین صندوق بازنشستگی کشوری در صورت داشتن شرایط لازم میتوانند تقاضای بازنشستگی پیش از موعد نمایند.

۳۷۶- با توجه به اینکه کسور مربوط به مدت خدمت سربازی همکاران مشمول تأمین اجتماعی توسط همکاران واریز نمی شود و از طرفی تأمین اجتماعی نیز با رسیدن به ۳۰ سال سنوات خدمت برای این قبیل افراد با بازنشستگی موافقت نمی نماید. و از طرفی سنوات خدمت سربازی در دستگاه دولتی قابل پذیرش است بایستی به چه نحو عمل نمود.

ج) لازم است از این دفتر استعلام تا جوابیه به آن واحد منعکس گردد.

۳۷۷- با عنایت به بخشنامه شماره ۱۱۷۳۱/۲۵۰ مورخ ۸۸/۰۷/۲۱ که باز خریدی تشویقی و اختیاری را غیر ممکن اعلام نموده لطفا نحوه برخورد با همکارانیکه بر اساس تصمیم مراجع قضایی و هیات رسیدگی به تخلفات اداری محکوم به باز خرید از خدمت می شوند را اعلام نمایید.

ج) بااستناد تبصره یک بند ۴ یک ماده ۱۲۲ همکاران مورد نظر در صورت عدم احراز شرایط بازنشستگی (موضوع ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری) ضمن دریافت یک ماه و نیم حقوق و مزایای مستمر به ازای هر سال خدمت وجوه مرخصیهای ذخیره شده باز خرید از خدمت خواهند شد.

۳۷۸- بازنشستگی پیش از موعد مشمولین صندوق تامین اجتماعی چگونه است ؟

ج) بازنشستگی پیش از موعد همکاران مشمول صندوق تامین اجتماعی تا اطلاع ثانوی قابل اجرا نمی باشد.

۳۷۹- آیا جانبازان پس از اعاده به خدمت، صندوق بازنشستگی آنها می بایست صندوق تامین اجتماعی باشد؟ در صورت انتخاب صندوقی غیر از صندوق مزبور پرداخت ما به التفاوت توسط فرد می باشد یا دستگاه ؟

انتخاب صندوق بازنشستگی جانبازان پس از اعاده به خدمت به اختیار خودشان می باشد قابل ذکر است پرداخت ما به التفاوت بابت انتقال کسورات واریزی در سنوات قبل از بازخریدی به هریک از صندوقها توسط جانباز صورت می پذیرد.

۳۸۰- نحوه پرداخت حقوق بازنشستگان حالت اشتغال به چه شکل است ؟

ج) حقوق بازنشستگی همکاران مشمول قانون حالت اشتغال می بایست توسط دستگاهها پرداخت گردد. نحوه محاسبه حقوق بازنشستگی این عزیزان همانند سایر بازنشستگان خواهد بود.

۳۸۱- کسور بازنشستگی پرداخت نشده بیمه تامین اجتماعی نیروهای سابق ( روز مزد و قراردادی ) چگونه باید پرداخت شود؟

ج) در رابطه با نحوه پرداخت کسور همکاران سابق ، براساس توافقات انجام شده با سازمان تامین اجتماعی که طی دستورالعمل های مورد اجراء به آن واحدها ارسال گردیده ، اقدام می گردد.

۳۸۲- بازخریدی افرادی که رای هیات تخلفات یا هسته گزینش دارند به چه صورت است ؟

ج) در حال حاضر باز خریدی همکاران بر اساس آرای اصداری توسط مراجع ذیربط ، بر اساس مقررات قبلی امکان پذیر می باشد. ضمناً در این رابطه حسب حصول اطمینان اخیراً استعلامی صورت پذیرفته که در صورت وصول پاسخ به کلیه واحدها ابلاغ خواهد شد.

۳۸۳- با توجه به توافق با تامین اجتماعی در خصوص احتساب سابقه خدمت ، لیستی از حکم و میزان حقوق کارمندان که در اول تشکیل جهادسازندگی مشغول بکار بوده-اند در دست نمی باشد لذا برای محاسبه میزان بدهی تکلیف در این رابطه چیست؟

ج) در این خصوص هیچ حکم خاصی موجود نمی باشد فلذا در این مورد سازمان جهادکشاورزی و سازمان تامین اجتماعی در پی مذاکرات مورد نیاز ، باید تصمیم گیری نمایند.

۳۸۴- اختلاف حقوق بازنشستگان سالهای قبل با بازنشستگان سال جاری مرتفع گردیده است یا خیر؟

ج) موضوع مزبور در پیش نویسی برنامه توسعه پنجم لحاظ شده که انشاء الله پس از ابلاغ ، مشکل برطرف خواهد شد.

۳۸۵- با توجه به عدم اجرایی شدن قانون بازنشستگی پیش از موعد در سال جاری و سالهای گذشته با توجه به مشکلات کارکنان چه باید کرد؟

ج) بدیهی است اجرای این قانون مستلزم اعتبار لازم است که تا زمان وصول اعتبار مورد نیاز برای بازنشستگی پیش از موعد هیچ امکانی جهت اجراء این موضوع نمی باشد .

۳۸۶- سوابق مشمولین قانون تامین اجتماعی در جهادکشاورزی که سوابق آنان احتساب نگردیده و اکثراً در شرف بازنشستگی هستند چگونه قابل احتساب می باشد؟

ج) با توجه به توافق انجام شده مشکل سوابق همکاران مورد نظر مرتفع و قابل اجراء می باشد. قابل ذکر است در خصوص سوابق افراد موضوع لیست های ارسالی جدید ( متمم ) موضوع در حال پیگیری است .

۳۸۷- پرداخت ما به التفاوت حق عائله مندی و اولاد بازنشستگان و مستمری بگیران از زمان اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری در تاریخ ۸۶/۹/۱۴ چگونه است؟

ج) با عنایت به تصریح مفاد تبصره ۴ ماده ۱۰۹ که اعلام میدارد؛ «کمک هزینه عائله مندی و اولاد بازنشستگان و وظیفه بگیران معادل شاغلین افزایش می یابد و با این افزایش حکم ماده ( ۸ ) قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مورخ ۸۰/۱۱/۲۷ و اصلاحات بعدی آن لغو می گردد». فلذا به نظر می رسد تا تاریخ ۸۷/۱۲/۲۹ می بایست طبق روال عمل گردد که انجام شده است و از اوایل سال ۸۸ براساس نحوه پرداخت عائله و اولاد شاغلین محاسبه و پرداخت گردد که این مهم نیز انجام شده است .

۳۸۸- پرداخت حق بیمه برای پرسنلی که از سازمان رفته اند یا مانده اند، کلاً شامل چه نیروهایی است؟ آیا مشمول نیروهای روزمزد هم می شود؟

ج) همکاران مورد نظر که به صورت تمام وقت و دائم در واحدهای سازمانی اشتغال بکار داشته-اند در صورت دارا بودن سایر شرایط مربوطه مشمول پرداخت حق بیمه خواهند شد . در غیر این صورت موضوع منتفی می باشد.

۳۸۹- در مواردی که سوابق افراد بیش از ۲۰ سال می باشد و گزینش ادامه همکاری آنها را تایید نمی کند تکلیف چیست؟

ج) در این صورت باستناد قانون و مقررات جاری، نظر گزینش ملاک در اشتغال یا عدم اشتغال همکار خواهد بود.

۳۹۰- با توجه به اینکه حذف اضافه کار از کسور بازنشستگی نیروهای تحت پوشش تامین اجتماعی مشکلاتی را ایجاد کرده و باعث اعتراض عده ای از کارکنان مشمول گردیده است، خواهشمند است بفرمائید چه اقدامی در این خصوص صورت گرفته است؟

ج) با توجه به ابلاغیه‌های واصله توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهور، اضافه کار ساعتی مشمول کسور بازنشستگی نمی‌باشد. قابل ذکر است پیگیری های این دفتر در این خصوص تاکنون هیچ نتیجه مثبتی در بر نداشته است.

۳۹۱- آیا بخشنامه بازنشستگی پیش از موعد قابل تمدید است یا خیر؟

ج - تا وصول قانون بودجه سال ۱۳۸۹ و همچنین برنامه پنجم توسعه اجتماعی و... هیچ اظهار نظری امکان پذیر نمی‌باشد.

۳۹۲- پرداخت ما به التفاوت پاداش بازنشستگانی که قبل از سال ۷۹ با استناد به قانون بودجه سال ۸۲ حداقل ۱۰ روز را دریافت نموده اند، چگونه است؟

ج) مطابق تصویب نامه شماره ۱۹۷۵۴۲/ت/۴۳۷۳۷ مورخ ۸۸/۱۰/۹ هیات محترم وزیران مقرر گردید جهت پرداخت ما به التفاوت مطالبات بازنشستگان قبل از سال ۷۹ (بر مبنای حقوق سال ۸۲) سهام شرکتهای قابل واگذاری به صندوق بازنشستگی کشوری واگذار گردد تا صندوق فوق الذکر نسبت به پرداخت نقدی مطالبات بازنشستگان اقدام نماید.

۳۹۳- وضعیت استخدامی و بار مالی و هزینه ناشی از برقراری حقوق و مطالبات قبلی در مورد فردی که ۷ سال پیش به عنوان قرارداد طرح از سازمان خارج گردیده (پایان همکاری) ولی بر اساس رأی قطعی دیوان اعاده به کار گردیده است به چه شکل خواهد بود؟

ج) وضعیت استخدامی افراد مزبور بر اساس وضعیت قبل از خروج از خدمت تعیین می گردد. ضمناً برای سنوات عدم اشتغال هیچ حقوقی قابل پرداخت نمی باشد.

۳۹۴- آیا سوابق مدیر عامل شرکتهای تعاونی مسکن، مصرف، فرش، سهامی زراعی، کانون جهادگران سنگرساز جزء سوابق مدیریتی است یا خیر؟

ج) کارکنان مورد نظر که قبلاً سوابق مدیریتی در شرکتهای مورد اشاره را داشته اند سابقه آنان ملاک اعطای امتیاز تبصره ۱ بند ۶ دستورالعمل تطبیق نخواهد بود.

۳۹۵- همکارانی که دارای یک سال سابقه مدیریتی باشند ۲٪ حق شاغل بهره مند میشوند. آیا همکارانی که دارای کمتر از یکسال سابقه مدیریت هستند می توان به نسبت سابقه از درصد حق مدیریت بهره مند شوند.

ج) نظر به اینکه قوانین و ضوابط برای عموم مخاطبین تحریر می گردد و همواره تسری محدودیتها و امتیازات موضوع مقررات به موارد استثناء مستلزم تصریح است که در این مورد، استثنائی بر محدود افرادی که دارای سابقه مدیریت کمتر از یک سال هستند موجود نمی باشد لذا تخصیص حق مدیریت، به سابقه خدمت مدیریتی کمتر از یک سال میسر نمی باشد.

۳۹۶- وضعیت همکاران سابق کشاورزی که ابلاغیه مدیریتی بدون پست سازمانی دریافت کرده اند چگونه است؟

ج) صرف داشتن ابلاغیه مدیریتی دال بر بهره مندی از مزایای مدیریتی و سرپرستی موضوع جدول شماره ۶ به همکار نخواهد بود و مزایای مربوطه صرفاً به دارندگان پستهای سازمانی و... کارشناس مسئول و معاون اداره اختصاص می یابد.

۳۹۷- آیا انطباق افرادی که بدون ابلاغ انشایی و انتصاب طی حکم کارگزینی مسئولیتی در اوایل جهاد داشته اند با

مشاغل مدیریتی و سرپرستی موضوع قانون مدیریت خدمات کشوری امکان دارد یا خیر؟



ج) چنانچه کارکنان مورد نظر در اوایل تأسیس نهاد جهاد سازندگی با صدور ابلاغ انشایی دارای مسئولیتهای مندرج در بندهای الف، ب و ج ردیف ( ۲۴ ) بخشنامه شماره ۲۵۰/۴۰۲۶ مورخ ۸۸/۳/۲۰ بوده باشند با ردیف یاد شده تطبیق می-گردند. لیکن در صورتیکه دارای ابلاغ انشایی نیز نباشند به جهت عدم وجود مدارکی دال بر مدیریت و سرپرستی، تطبیق اینگونه افراد با مشاغل مدیریتی و سرپرستی موضوع قانون مدیریت خدمات کشوری و دستور العمل های موضوع آن امکانپذیر نیست.

۳۹۸- چرا پست های مسئول مثلاً مسئول کارپردازی، مسئول واحد و مشابه آن که در سال قبل حق مدیریت می گرفتند ولی در سال ۸۸ امتیاز مدیریت ندارند؟

ج) پستهای مزبور با هیچیک از مشاغل مدیریتی و سرپرستی مصوبه هیأت وزیران و بند ( ۱۳ ) بخشنامه شماره ۲۵۰/۴۰۲۶ مورخ ۸۸/۳/۲۰ معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی قابل تطبیق نمی باشند. لذا پست مدیریتی و سرپرستی محسوب نمی گردند تا حق مزبور به آنان قابل پرداخت باشد.

۳۹۹- تکلیف همکارانی که در اسفند ۸۷ استحقاق دریافت فوق العاده ویژه را داشته اند چیست. و وضعیت این فوق العاده در سال جاری چگونه خواهد بود.

ج) استحقاق فرد جهت طرح پرونده ایشان در کمیته مربوطه برای تشخیص و تجویز پرداخت یا عدم پرداخت فوق العاده مزبور متفاوت از معنا و مفهوم استحقاق دریافت است. لذا از ابتدای سال جاری امکان هرگونه بررسی یا برقراری این فوق العاده منتفی است و کلیه پرداختها صرفاً در چارچوب فصل دهم قانون خدمات کشوری خواهد بود.

۴۰۰- پرونده طرح تبیین مسیر ارتقاء شغلی (فوق العاده ویژه) برای نیروهایی که در سال جاری پرونده تشکیل و ارائه داده اند چگونه است.

ج) با عنایت به اجرائی شدن قانون مدیریت خدمات کشوری از تاریخ ۸۸/۱/۱ اجرا این مهم امکان پذیر نمی باشد.

۴۰۱- کسانی که به عنوان سرپرست در پستهای مدیریتی مشغول به خدمت می باشند آیا از مزایای مدیریتی بهره مند می گردند یا خیر؟

ج) مزایای مدیریتی فقط به مدیران قابل اعطاء می باشد و همکارانی که به عنوان سرپرست در پستهای مدیریتی مشغول به خدمت هستند از مزایای مدیریتی بهره مند نخواهند شد.

۴۰۲- چرا محاسبه امتیاز مشاور سازمان با پست سازمانی همانند کارشناس است و برای مشاورین وزیر همتراز مدیران محاسبه می شود .

ج) به نظر این دفتر با توجه به بررسی مقررات پستهای مزبور مدیریتی نمی باشد ولیکن در این خصوص استعلامی از معاونت توسعه مدیریت ریاست جمهوری صورت پذیرفته که در صورت وصول نتیجه ابلاغ خواهد شد.

۴۰۳- صدور احکام اعضای هیات مدیره و مقامات برای سال ۸۸ به چه نحوی است ؟

ج) تاکنون دستورالعمل خاصی در این خصوص توسط معاونت توسعه مدیریت ریاست جمهوری صادر نگردیده است .

۴۰۴- تکلیف پرداخت حق جذب اعضاء هیئتهای رسیدگی به تخلفات اداری را مشخص نمایید؟

ج) حق مزبور که در سال ۸۷ برای این عزیزان دایر گردید در حال حاضر در حکم سال ۸۸ ملحوظ می باشد ولی برای اعضاء جدید با توجه به اینکه شاخص های قابل پرداخت به کارمندان منصرف به فصل دهم (بحث حقوق و مزایا) قانون مدیریت خدمات کشوری گردیده است . فلذا هرگونه پرداخت خارج از مجوزهای مزبور امکانپذیر نمی باشد . بنابراین پرداخت حق مزبور به افراد یاد شده نیز به جهت عدم پیش بینی آن فاقد مجوز قانونی است .

۴۰۵- علت عدم پرداخت حق مسئولیت به مسئول دبیرخانه و مسئول دفتر را اعلام فرمائید :

ج) پست های مزبور با هیچ یک از مشاغل مدیریتی و سرپرستی مصوبه هیئت وزیران و بند (۱۳)

بخشنامه شماره ۲۵۰/۴۰۲۶ مورخ ۸۸/۳/۲۰ معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی ، قابل تطبیق نمی باشند . لذا پست مدیریتی و سرپرستی محسوب نمی گردد ، تا حق مزبور به آنها قابل پرداخت باشد. علی الحال آخرین سطح مدیریت کارشناس مسئول است و معادل اداره می-باشد که در سیستم اعمال نشده.

۴۰۶- آیا فوق العاده بازرسی در حال حاضر قابل پرداخت است یا خیر ؟

ج) پرداخت فوق العاده مزبور با توجه به اجرای قانون خدمات کشوری قابل پرداخت نمی باشد .

۴۰۷- نرخ مأموریت سقف دارد یا خیر ؟

ج) وفق بند ( ۱۱ ) فصل اول دستور العمل نحوه تطبیق کارمندان با قانون مدیریت خدمات کشوری (بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳ مورخ ۸۸/۲/۲۱ معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی رئیس جمهور ) ، میزان فوق العاده مأموریت روزانه کارمندان تا ابلاغ دستورالعمل های مربوطه به ازای هر روز مأموریت معادل یک سی ام ( ) حقوق و فوق العاده های مشمول کسور بازنشستگی تعیین گردیده است . ضمناً لازم به ذکر است وفق جوابیه شماره ۲۰۰/۱۰/۳۸۹۹۹ مورخ ۸۸/۵/۱۰ سرپرست امور نظامهای جبران خدمت معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری که به کلیه استانها ابلاغ شد . با توجه به اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری و لغو کلیه قوانین و مقررات عام و خاص مغایر با آن ، رعایت حداکثر سقف مذکور در بخشنامه شماره ۱۱/۷۳۹۳۵ مورخ ۸۷/۱۲/۱۸ سازمان امور اداری و استخدامی سابق در مورد محاسبه میزان فوق العاده مأموریت روزانه کارمندان ، موضوعیت ندارد.

۴۰۸- با عنایت به اینکه قانونگذار در بند ۵ ماده ۶۸ در خصوص فوق العاده شغل مشاغل تخصصی تا سطح کاردانی ۷۰۰ امتیاز ، سطح کارشناسی ۱۵۰۰ امتیاز و بالاتر از آن ۲۰۰۰ امتیاز پیش بینی نموده است این مهم چگونه اجراء می گردد.

ج) با توجه به مفاد بند ۵ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری برقراری فوق العاده شغل مورد نظر، منوط به پیشنهاد سازمان و تصویب هیات وزیران می باشد.

۴۰۹- با توجه به اینکه فوق العاده انگیزه مراکز (خاص) که تاکنون برقرار نگردیده پرسنل مراکز متقاضی انتقال به ستاد هستند در این رابطه چگونه باید برخورد شود؟

ج) با توجه به اینکه فوق العاده انگیزه از پارامترهای مشمول کسوردر سال ۸۷ می باشد و در زمان تطبیق در محاسبه حقوق این عزیزان موثر و در احکام سال ۸۸ ملحوظ نظر قرار گرفته است لذا در صورت انتقال به ستاد ضمن اصلاح حکم تطبیق از ۸۸/۱/۱ مبالغ مذکور از احکام آنان کسری گردد.

۴۱۰- آیا در اصلاحیه جدید برنامه MIS فوق العاده خاص مراکز خدمات کشاورزی لحاظ می شود؟

ج) با اجرایی شدن قانون مدیریت خدمات کشوری کلیه پارامترهای قابل پرداخت به کارکنان دولت صرفاً در چارچوب فصل دهم این قانون مورد عمل واقع خواهد شد لذا برقراری این فوق العاده برای افراد جدید منتفی است و در مورد کسانی هم که قبل از اجرای قانون خدمات کشوری از این فوق العاده بهره مند بوده اند مبلغ فوق العاده مذکور در زمان تطبیق وضع با قانون جدید موثر در ریال حکم صادره جدید و احتساب گردیده است.

۴۱۱- سختی کار پستهای سازمانی پس از اجرایی شدن قانون خدمات کشوری در قالب این قانون به چه نتیجه ای رسیده است؟

ج) لازمه اعمال ردیف (۳) ماده (۶۸) قانون خدمات کشوری اجرایی شدن ماده (۲۹) قانون است لذا در صورت تثبیت تشکیلات و تخصیص پستهای سازمانی جدید این مهم نیز پیگیری خواهد شد

۴۱۲- اضافه کار همکاران مشمول صندوق تامین اجتماعی مشمول کسور می باشد یا خیر؟

ج) با عنایت به مفاد بخشنامه شماره ۲۵۰/۱۴۸۳۰ مورخ ۸۸/۹/۱ این دفتر که بر اساس نظریه شماره ۲۰۰/۱۰/۷۶۳۴ مورخ ۸۸/۸/۱۸ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری می باشد فوق العاده اضافه کار مشمولین صندوق تامین اجتماعی کسر کسور بازنشستگی موضوعیتی نخواهد داشت.

۴۱۳- منظور از مزایای مستمر موضوع ماده (۱۰۷) خدمات کشوری چیست.

ج) جهت تشخیص فوق العاده های مستمر موضوع ماده یاد شده به فوق العاده های موضوع ماده (۶۸) قانون مذکور مراجعه شود.

۴۱۴- آیا مبلغ ۱۰۰ یا ۱۵۰ هزار تومان حق نخبه موضوع آیین نامه جذب و نگهداری نیروی انسانی نخبه قابل پرداخت می باشد یا خیر؟

ج) بحث نخبه و مزایای مربوط به آن مندرج در آیین نامه جذب و نگهداری (موضوع مصوبه شماره ۱۷۸۱۴/ت۳۰۹۸۷- مورخ ۸۳/۷/۱۲) و بخشنامه هایی که مستند به آن صادر گردیده است در قانون مدیریت خدمات کشوری و دستور العمل نحوه تطبیق کارمندان با قانون مدیریت خدمات کشوری (بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳ مورخ ۸۸/۲/۲۱ معاونت محترم توسعه مدیریت و منابع انسانی رئیس جمهور) منتفی گردیده است و مطابق قسمت اخیر تبصره ماده ۶۵ قانون یاد شده از این تاریخ به بعد نخبگانی هم که طبق ضوابط شورای عالی انقلاب فرهنگی تعیین می شوند پس از تصویب آیین نامه مربوط به آن توسط هیئت وزیران، از طی برخی از رتبه ها معاف و در یکی از رتبه های دیگر قرار خواهند گرفت.

۴۱۵- لطفاً در خصوص نحوه محاسبه عدد ۵۱۹۰ که ملاک عمل برای تعیین درصد حق سرپرستی و مدیریت (۱۰٪) و ۲۰٪) می باشد توضیح دهید.

ج) با توجه به اینکه حداکثر امتیاز حق شغل در ماده ۶۵ قانون مدیریت ۶۰۰۰ تعیین شده و در جدول شماره ۱ بخشنامه به شماره ۱۴۵۹۳/۱ مورخ ۲۰/۰۲/۸۸ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور این رقم به عدد ۷۰۰۰ تغییر یافته و با توجه به مفاد ماده ۶۶ قانون مدیریت خدمات کشوری که مقرر نموده حداکثر امتیاز این ماده را برای هر شاغل از ۷۵٪ امتیاز شغلی وی تجاوز نخواهد کرد بنابراین حداکثر امتیاز این ماده ۵۲۵۰ می باشد که عدد ۵۱۹۰ از مجموع امتیاز بند ۵ جدول شماره ۳ بخشنامه پیش گفته محاسبه شده است .

۴۱۶- لطفاً در خصوص وضعیت مرخصی همکارانی که بعنوان سرایدار ، نگهبان ، مشمولین حالت اشتغال توضیح دهید.

ج) با عنایت و اجرائی شدن قانون مدیریت کشوری و عدم تصویب آیین نامه اجرائی مشمولیت مفاد ماده ۸۴ برای سهمیه همکاران اعم از سرایدار، نگهبان، مشمولین حالت اشتغال همانند سایر کارکنان یکسان می باشد.

۴۱۷- فوق العاده مدیریت معاونین سازمان جهاد کشاورزی استانها همتراز مدیریتهای است یا مدیران کل ؟

ج) با توجه به جدول شماره ۲ از فصل یکم با عنوان : جداول امتیازات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری فوق العاده مدیریت مدیریتهای سازمان برابر معاونین سازمان خواهد بود.

۴۱۸- حق مسئولیت مسئولین دبیرخانه و همچنین سطوح سازمانی مثل پست مشاور ریاست سازمان چگونه است؟

ج) با توجه به مقررات مجری در حال حاضر آخرین پست مشمول دریافت حق مسئولیت جهت متصدیان پست های کارشناس مسئول و معاون اداره می-باشد لذا برای مسئولین دبیرخانه با سایر مسئولین امور اجرای این مهم امکان پذیر نمی-باشد . ضمناً در خصوص حق مسئولیت مشاورین سازمان استعلامی صورت پذیرفته که در صورت وصول پاسخ به کلیه واحدها ابلاغ خواهد شد.

۴۱۹- وضعیت پرداخت حق مسئولیت افرادی که سرپرستی اداره و یا حکم بالاتر می گیرند چگونه می باشد ؟

ج) امتیاز حق مدیریت به همکارانی تعلق می گیرد که پس از ابلاغ پست مدیریتی ، حکم کارگزینی صادر شده باشد لذا به همکارانیکه به عنوان سرپرست مشغول بکار هستند امکان اعطاء امتیاز مورد نظر نخواهد بود.

۴۲۰- آیا انتصاب رئیس اداره رفاه با توجه به اینکه پست رئیس اداره رفاه در سیستم MIS وجود دارد امکانپذیر می باشد یا خیر؟

ج) در حال حاضر این مشکل مرتفع نگردیده لذا انتصاب امکان پذیر نمی باشد .

۴۲۱- اعمال گروه گردان عاشورا در سال جاری به چه صورتی است؟

ج) اعمال گروه گردان عاشورا در سال جاری با عنایت به دستورالعمل ابلاغی از سوی معاونت توسعه مدیریت ریاست جمهوری مجاز نمی باشد.

۴۲۲- چرا جانبازان فوق لیسانس از یک مقطع تحصیلی بالاتر برخوردار نیستند؟

ج) مشکل جانبازان عزیز مرتفع و موضوع طی نامه شماره ۳۷۱۴۱/۱۰/۲۰ مورخ ۸۸/۵/۲۰ سرپرست دفتر امور نظامهای جبران خدمت معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری منضم به بخشنامه شماره ۲۵۰/۸۲۴۸ مورخ ۸۸/۵/۳۱ به کلیه استانه ابلاغ گردیده است .

۴۲۳- مزایای همکارانی که به صورت سرباز وظیفه و یا به صورت بسیجی داوطلب به جبهه اعزام می شوند چگونه است

؟

ج) خدمت سربازان وظیفه در جبهه طبق نظریه ستاد کل نیروهای مسلح داوطلبانه محسوب نمی گردد. اما از برخی امتیازات مانند کسر خدمت و معاافیت فرزندان آنان از نظام وظیفه بهره مند می گردند.

۴۲۴- آیا مرخصی جانبازان بابت کسر کار قابل ذخیره است؟

ج) با توجه به اجرایی شدن قانون خدمات کشوری و عدم امکان ذخیره مرخصی بیش از ۱۵ روز، امکان ذخیره مرخصی مورد نظر نبوده و جانباز می-بایست از حالت‌های دیگر برخوردار شود.

۴۲۵- آیا جهت جبهه غیر داوطلبانه می بایست امتیازی در نظر گرفته شود نظر به اینکه قبلاً گروه به آنان تعلق گرفته است.

ج) - با عنایت به بند ۴ بخشنامه شماره ۱۴۵۹۳/۲۰۰ مورخ ۸۸/۲/۲۱ معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور و بند ۵ بخشنامه شماره ۲۵۰/۴۰۲۶ مورخ ۸۸/۳/۲۰ فقط سابقه حضور در جبهه داوطلبانه ملاک عمل می باشد.

۴۲۶- در بخشنامه سپاه پاسداران سابقه خدمت در مناطق جنگی تا سال ۷۱ قابل پذیرش است لیکن جهاد فقط تا سال ۶۷ را قبول می نماید ، علت این اختلاف چیست ؟

ج) با عنایت به وجود مقررات خاص در سپاه سابقه خدمت در مناطق جنگی تا سال ۷۱ قابل قبول خواهد بود و برای وزارت خانه ها مستندات ابلاغی توسط مراجع ذی صلاح از جمله هیئت وزیران و.... ملاک خواهد بود.

۴۲۷- سپاه در حال حاضر سوابق بازسازی جهاد را به عنوان سابقه جبهه قبول می نماید ، لیکن جهاد قبول ندارد علت چیست ؟



ج) مقررات اجرایی توسط وزارت می بایست براساس مستندات واصله از طریق هیئت وزیران ، معاونت ریاست جمهوری و دفاتر مربوطه صورت می پذیرد . لذا با فرض اجراء برخی از موارد در سپاه نمی تواند مستندات اجراء وزارت متبوع باشد و اصولاً "مقررات مربوط به قوای لشکری به قوای کشوری و با لعکس قابل اعمال نیست.

۴۲۸- آیا برای جبهه غیر داوطلبانه در قانون مدیریت خدمات کشوری برنامه ای در دستور کار است.

ج) به حضور غیر داوطلبانه در جبهه مزایای جدیدی اختصاص پیدا نکرده است .

۴۲۹- تکلیف گروههای تشویقی و گردان عاشورا و افزایش سنواتی بسیج (۲٪ و ۳٪) چیست.

ج) نتیجه اجراء گروههای تشویقی و افزایش سنواتی که در احکام سال ۸۷ ملحوظ شده نتیجه آن در احکام سال ۸۸ نیز مشهود است ولی اعمال موارد اشاره شده (جدید) در سال ۸۸ منتفی است چون پس از اجراء قانون خدمات کشوری کلیه مزایا می بایست بر اساس فصل دهم قانون خدمات کشوری محاسبه و اعمال گردد.

۴۳۰- آیا اشکال موجود در برنامه نرم افزاری سابت وزارت در خصوص احتساب جبهه و منطقه جنگی مرتفع شده است ؟

ج) پس از بررسیهای لازم موضوع در برنامه MIS اصلاح گردید.

۴۳۱- گواهی مربوط به افزایش سنواتی در صدمر بوط به سابقه بسیجی، نمرات ارزشیابی در سال جاری به چه صورت اعمال می گردد.

با عنایت به اجرایی شدن قانون مدیریت خدمات کشوری گواهی مزبور به دلیل عدم وجود عنوان افزایش سنواتی قابل اجراء نمیشود ضمناً نمرات ارزشیابی تا وصول دستورالعمل اجرائی مربوطه قابل اعمال نمیشود .

۴۳۲- عده ای از همکاران بعد از تطبیق وضع مدارک همترازی فرماندهی گروهان مدارک مدیریتی و غیره ارائه می نمایند آیا قابل اعمال است یا خیر؟ (ج) مقرر شد پس از تطبیق وضع کارکنان با قانون مدیریت خدمات کشوری تغییرات اساسی صورت نپذیرد مع الوصف به جهت بررسی امکان یا عدم امکان اجراء، ارسال موردی یک نمونه مدارک مورد نظر خالی از لطف نخواهد بود.

۴۳۳- چنانچه گواهی جانبازی افراد مربوط به قبل از سال ۷۱ باشد، اعمال آن در سیستم MIS به چه صورت است؟

(ج) در صورتیکه کمیسیون پزشکی بنیاد در آن زمان جانبازی فرد را اعلام ولیکن فرد نسبت به ارائه آن اقدام ننموده، در صورت ارائه می-بایست از زمان قابل اجراء بودن مقررات نسبت به اعمال این مهم اقدام نمود. قابل ذکر است در حال حاضر امکان اجراء این مهم از سال ۷۱ تا ۷۴ در سیستم MIS نمی-باشد که می-بایست به صورت دستی اقدام لازم صورت پذیرد.

۴۳۴- جانبازان حالت اشتغال که سوابق آنها به ۳۰ سال نرسیده است تقاضای بازنشستگی تشویقی یا پیش از موعد را دارند مراحل به چه شکل خواهد بود؟

(ج) جانبازان اعم از شاغل و مشمول قانون حالت اشتغال مشمول بازنشستگی پیش از موعد نخواهند بود. قابل ذکر است در صورت درخواست جانباز مبنی بر بازنشستگی تشویقی موضوع قانون نحوه بازنشستگان جانبازان، معلولان و مشاغل سخت و زیان آور، می-توانند نسبت به ارائه درخواست به واحد مربوطه اقدام نمایند تا در این رابطه اقدامات بعدی صورت پذیرد.

۴۳۵- آیا بار مالی ناشی از تعهدات مربوطه به کارکنان قبلی ستاد نوح نبی (ع) (پشتیبانی جنگ جهاد) و پذیرش سابقه خدمت به عهده وزارت جهاد کشاورزی استانهاست یا از طریق نهاد دیگری در تهران پیگیری می شود؟

ج) اصلاح است در این خصوص مدیریت امور ایثارگران تصمیم گیری نماید. لذا اقتضاء می نماید در این رابطه با مدیریت مزبور مکاتبه شود.

۴۳۶- آیا تأیید حضور در جبهه افرادی که غیر شاغل اند و در امور اداری دارای پرونده نمی باشند بر عهده ایثارگران است یا امور اداری؟

ج) صدور گواهی حضور در جبهه بر اساس مستندات موجود در پرونده های مدیریت امور اداری و رفاه می بایست توسط ان واحدها ( امور اداری ) صورت پذیرد. در غیر این صورت موضوع منتفی می باشد.

۴۳۷- تکلیف ما در مورد اعاده بکار جانبازان با توجه به سیاست جدید وزارتخانه مبنی بر ممنوعیت افزایش نیرو چیست؟

ج) براساس مفاد ماده ۱۶ قانون تسهیلات جانبازان ، احکام صادره از سوی کمیسیون مربوطه در خصوص جانبازان قطعی و لازم الاجرا می باشد. لذا اعاده بکار این عزیزان در راستای رای بلامانع می باشد.

۴۳۸- آیا آراء صادره توسط هیأتها در پاداش پایان خدمت تأثیری دارد؟

ج) وفق قانون چنانچه کارمندی در دهه سوم خدمت خود مرتکب تخلف شود به ازای هر رأی صادره در خصوص وی (بجز رأی اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی) ، یک ماه از پاداش پایان خدمت او کسر خواهد شد.

۴۳۹- مسئولیت ابلاغ مکاتبات هیأت (ابلاغ اتهام دعوت نامه یا رأی صادره و حکم اجرائی) در اداره ها بر عهده کیست؟

ج) مسئولیت ابلاغ تمامی مکاتبات برعهده مسئول کارگزینی یا امور اداری هر اداره می باشد و طبق ماده ۲۳ آئین نامه اجرائی قانون رسیدگی به تخلفات اداری، مسئولیت هر گونه تأخیر در ابلاغ آراء و صدور احکام اجرائی مربوط، برعهده مسئولین کارگزینی یا امور اداری می باشد

۴۴۰- تفاوت رأی قطعی و قابل پژوهش چیست؟

ج) آراء قطعی بلافاصله پس از اینکه به رویت و امضاء اشخاص رسید قابل اجرا بوده و چنانچه فردی به اینگونه آراء اعتراض داشته باشد ظرف مدت حداکثر یک ماه از تاریخ رویت و امضای رأی، اعتراض خود را به دیوان عدالت اداری ارسال نماید. اما در آراء قابل پژوهش، فرد پس از رویت و امضای رأی تا یک ماه مهلت اعتراض دارد و در صورت اعتراض با رعایت مدت قانونی پرونده وی به هیات تجدید نظر ارسال می گردد و چنانچه فرد اعتراضی نکند رأی صادره، اجرا و حکم اجرائی آن توسط کارگزینی یا امور اداری صادر خواهد شد.

۴۴۱- مرجع رسیدگی به اعتراض به آراء هیات چه کسی است؟

ج) مرجع رسیدگی به اعتراض نسبت به آراء قابل پژوهش، هیات تجدید نظر است ولی مرجع رسیدگی به اعتراض نسبت به آراء قطعی، دیوان عدالت اداری است

۴۴۲- نحوه اعتراض به آراء هیات چگونه است؟

ج) کارمندانی که به رأی قابل پژوهش هیات بدوی در مهلت مقرر ۳۰ روزه اعتراض دارند، کتبا "با امضا و تاریخ، به همراه مدارک و مستندات لازم در دبیرخانه اداره متبوع ثبت و به همراه فرم ۵۰۲ و تصویر آخرین حکم کارگزینی و تصویر رأی رویت شده، توسط اداره امور اداری یا کارگزینی به شعبه تجدید نظر مربوطه ارسال می گردد. آراء هیات تجدیدی نظر قطعی و پس از ابلاغ لازم الاجرا می باشند.

۴۴۳- آیا معنادانی که ترک اعتیاد کرده اند و باز خرید یا بازنشسته شده اند می توانند درخواست برگشت بکار دهند؟

ج) برابر تبصره ۴ ماده ۲۲ قانون: در مورد معنادان به موادمخدر که براساس آرای قطعی هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری به مجازاتهای باز خرید یا باز نشستگی با تقلیل گروه، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی محکوم شده یا می شوند، در صورت ترک اعتیاد در مدت شش ماه از تاریخ ابلاغ رای، به تشخیص هیات تجدید نظر، موضوع براساس ماده ۲۴ این قانون به هیات عالی نظارت ارجاع می شود.

۴۴۴- آیا ترک انفاق تخلف اداری است؟

ج) برابر بخشنامه شماره ۸۴۰/۱۴۳۹۰-۷۷/۱/۲۲ ترک انفاق یومیه از مصادیق تخلفات اداری نیست.

۴۴۵- ماده ۱۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری چیست؟

ج) طبق این ماده، هرگاه تخلف کارمند، عنوان یکی از جرائی مندرج در قوانین جزائی را نیز داشته باشد، هیأت رسیدگی به تخلفات اداری مکلف است مطابق این قانون به تخلف رسیدگی و رأی قانونی را صادر نماید و مراتب را برای رسیدگی به اصل جرم به مرجع قضائی صالح ارسال دارد. هر گونه تصمیم مراجع قضائی، مانع اجرای مجازات های اداری نخواهد بود. چنانچه تصمیم مراجع قضائی مبنی بر برائت باشد، هیأت رسیدگی به تخلفات اداری طبق ماده ۲۴ این قانون اقدام می نماید.

۴۴۶- تبصره ماده ۱۹ آئین نامه اجرائی قانون رسیدگی به تخلفات اداری چیست؟

ج) طبق این تبصره در صورت درخواست کتبی متهم برای دفاع حضوری، هیأت موظف است یک بازوی را برای حضور در هیأت دعوت کند.

۴۴۷- تبصره ماده ۱۶ آئین نامه اجرائی قانون رسیدگی به تخلفات اداری چیست؟

ج) طبق این تبصره ، در مواردی که پرونده متهم در هیأتها تحت رسیدگی است ، هرگونه تصمیم گیری نسبت به حالت استخدامی وی ، منوط به کسب نظر از بالاترین مقام دستگاه یا نماینده وی است.

۴۴۸- آیا در صورت لزوم می توان مدت ارسال دفاعیه را تمدید کرد؟

ج) طبق تبصره ماده ۱۸ آئین نامه اجرائی قانون رسیدگی به تخلفات اداری ، کارمند متهم می تواند به منظور ارائه مدارک دفاعی خود از هیأت مربوط ، تقاضای تمدید مهلت کند. در این مورد اتخاذ تصمیم با هیأت مربوط است. و در هر حال مدت تمدید از پنج (۵) روز نباید تجاوز کند.

۴۴۹- آیا انصراف شاکی یا اعلام کننده ، مانع رسیدگی هیات است؟

ج) طبق تبصره ۱ ماده ۱۸ دستورالعمل رسیدگی به تخلفات اداری انصراف شاکی یا اعلام کننده مانع رسیدگی هیأت نخواهد بود.

۴۵۰- در صورت استتکاف اشخاص از دریافت برگه ابلاغ اتهام یا عدم دسترسی به او تکلیف چیست؟

ج) طبق تبصره ماده ۸۱ آئین دادرسی مدنی در صورت استتکاف، در صورت جلسه ای توسط مأمور ابلاغ با قید تاریخ و امتناع در متن آن به هیات ارائه و همین تاریخ آغاز ابلاغ اتهام محسوب می گردد.

در صورت مجهول المكان بودن ، طبق ماده ۷۳ آئین دادرسی مدنی ، یک بار از طریق نشر آگهی اقدام ، که پس از یکماه قابل رسیدگی است. در متن آگهی در روزنامه کثیرالانتشار یا محلی ، نوع اتهام ذکر نمی شود مگر غیبت. و در ذیل آن قید شود : در صورت عدم مراجعه پس از یکماه از تاریخ انتشار این آگهی ، اقدامات قانونی معمول خواهد شد.

در صورت عدم حضور در محل سکونت و یا امتناع از تحویل اوراق توسط فرد مورد نظر یا بستگان و خادمان او ، نسخه  
اخطاریه را بر روی درب نشانی تعیین شده الصاق می نمایند و در صورتی که هیچکس در محل تعیین شده نباشد، مأمور  
ابلاغ یکبار دیگر و در وقت مناسب مراجعه نماید و اخطاریه را بر درب محل سکونت نصب نماید و تاریخ الصاق اخطاریه ،  
تاریخ ابلاغ محسوب می شود.

۴۵۱- در صورت بازنشسته شدن مستخدم در طول دوره تحمل مجازات ، نحوه اجرای رای چگونه است؟

ج) طبق نامه ۲۸/۶/۱۶-۲/۵۲/۲۳۳۰۰ هیات عالی نظارت ، در صورتیکه مستخدم در طول تحمل مجازاتهای اداری با  
رعایت مقررات مربوط بازنشسته شود ، ادامه اجرای رای منتفی خواهد بود.

۴۵۲- آیا وزیر می تواند کارمندی را که مرتکب غیبت شده اخراج نماید؟

ج) طبق ماده ۱۷ قانون در صورت غیبت متوالی بیش از ۲ ماه و یا متناوب بیش از ۴ ماه ، وزیر یا مقامات مذکور در این  
ماده حق اخراج فر د را از دستگاه دارند.

۴۵۳- آیا کارمندی که در حال غیبت بوده اند و در هیات پرونده دارند می توانند مشغول بکار شوند؟

ج) طبق بخشنامه ۸۰/۱۲/۸-۱۶۰/۱۴۹۶۹ دفتر هماهنگی در صورت اعلام آمادگی متهمینی که پرونده آنان به اتهام  
غیبت غیر موجه در هیاتهای بدوی یا تجدیدنظر در حال رسیدگی است ، ادارات به استناد ماده ۳۰ آئین نامه ، موظف به  
پذیرش آنان در محل کار هستند

۴۵۴- آیا کارمندی که در حال بازداشت است مشمول دریافت حقوق است؟

ج) طبق نظریه حقوقی شماره ۷/۵۵۷۷-۲/۱۲/۶۰ پرداخت حقوق به کارمند دولت در ازای انجام کار یا استفاده از مرخصی استحقاقی یا معذوریت یا مأموریت می باشد. بنابراین عدم حضور کارمندی که در بازداشت است و سر خدمت حاضر نشده ، غیبت محسوب می گردد و پرداخت تمام یا قسمتی از حقوق به وی مجوز قانونی ندارد.

نحوه اعمال مجازات در خصوص مواد مخدر (خرید و فروش و نگهداری و...) چگونه استطبق ماده ۷ قانون اصلاح مبارزه با مواد مخدر ، در صورتی که مرتکب (خرید و فروش و نگهداری و...) از کارکنان دولت یا شرکتهای دولتی و... باشد، علاوه بر مجازاتهای مذکور (جزای نقدی و حبس و شلاق و...) برای بار اول به شش ماه انفصال و برای بار دوم به یکسال انفصال و برای بار سوم به انفصال دائم از خدمات دولتی محکوم می شود

۴۵۵- در صورت امتناع فرد متهم مشکوک به اعتیاد از انجام آزمایش تکلیف چیست؟

ج) در صورت امتناع متهم و افراد مشکوک به اعتیاد از رفتن به آزمایشگاه یا دادن نمونه می توان از مراجع قضائی و انتظامی و ستاد مبارزه با مواد مخدر کمک گرفت (وظیفه اخذ نمونه بر عهده حراست می باشد). پس از اولین امتناع متهم ، ضمن صورت جلسه ، ابلاغ اتهام اعتیاد به مواد مخدر می گردد. پس از وصول دفاعیه مجدداً درخواست اخذ نمونه شود و در صورت امتناع مجدد، ضمن صورت جلسه ، تخلف وی از نظر اعتیاد ، محرز محسوب می گردد.

۴۵۶- آیا اشخاصی که پرونده آنها در هیاتها مطرح است می توانند در نقل و انتقالات شرکت کنند یا از مرخصی استفاده کنند؟

ج) به استناد تبصره ماده ۱۶ آئین نامه اجرائی ، در مواردی که پرونده متهم در هیاتها تحت رسیدگی است هرگونه تصمیم گیری نسبت به حالت استخدامی وی منوط به کسب نظر از بالاترین مقام دستگاه یا نماینده وی (نماینده وزیر و مدیر کل دفتر هماهنگی) است.

۴۵۷- نامه شماره ۸۴۰/۷۶۷-۱/۲/۷۸ دفتر هماهنگی انفصال چیست؟



ج) انفصال به معنی منع از اشتغال بکار است و برد و قسم است: موقت و دائم انفصال موقت برابر بند "د" ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری از یک ماه تا یکسال است.

انفصال دائم از خدمات دولتی برابر بند "ک" ماده ۹ قانون یاد شده است و در صورت قطعی شدن محکوم علیه مجاز به اشتغال در خدمات دولتی نمی باشد.

این دو نوع انفصال از آرای قابل پژوهش در مرحله بدوی است و محکوم علیه حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز پس از ابلاغ به آن اعتراض نموده و مجدداً در مرحله تجدید نظر مورد رسیدگی قرار گیرد چنانچه این آرا در مرحله تجدید نظر صادر شود قطعی و لازم الاجرا است و پس از ابلاغ به اجرا در می آید و محکوم علیه در صورت اعتراض می تواند در مهلت قانونی به دیوان عدالت اداری شکایت می کند.

۴۵۸- اعمال مجازات انفصال در خصوص اشخاصی که در بازداشت و حبس به سر می برند چگونه است؟

ج) به استناد نامه ۷۱/۱۵/۵۱-۱/۱۱/۵۱-۷۹/۵/۱۱ هیات عالی نظارت اجرای مجازات انفصال موقت از تاریخ ابلاغ به محکوم علیه (در صورت قطعی بودن) اگر چه نامبرده در بازداشت بسر برد منع قانونی ندارد. هم چنین به استناد نامه ۸۴۰/۸۹۲۵/۵-۲/۵/۸۵-۵/۵۹۲۵/۸۴۰ دفتر هماهنگی، اجرای مجازات انفصال موقت از تاریخ رای (در صورت قطعی بودن) اگر چه محکوم علیه در بازداشت یا حبس بسر می برد منع قانونی ندارد.

۴۵۹- در صورتی که فردی به استناد آرای هیاتها و مراجع قضائی به مجازات انفصال محکوم شود تکلیف چیست؟

ج) به استناد نامه شماره ۲۶/۲۵۰۴-۱۶۰۴/۳/۲۷-۸۷/۳/۲۷ هیات عالی نظارت، با توجه به استقلال رای هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری نسبت به مراجع قضائی و لازم الاجرا بودن احکام قطعی هر دو مرجع، مجازات انفصال موقت هر دو مرجع از تاریخ ابلاغ تا انتهای مدت اعمال آن لازم الاجرا است اگر چه قسمتی از مجازات انفصال موقت هر دو مرجع با یکدیگر هم پوشانی و تداخل داشته باشد.

۴۶۰- در صورتی که مستخدمی در حین تحمل مجازات مرتکب تخلف جدید شود تکلیف چیست؟

ج) به استناد نامه ۴۸۵۷۱/۵۲/۲-۲۱/۱۲/۷۹ هیات عالی نظارت در صورت ارتکاب تخلف اداری جدید، هیات ذیربط موظف به رسیدگی است

۴۶۱- چنانچه متهمی در طول مدت تحمل مجازات اداری بازنشسته شود تکلیف چیست؟

ج) به استناد نامه شماره ۲۳۳۰۰/۵۲/۲-۱۶/۶/۷۸ هیات عالی نظارت در مواردی که با رعایت تبصره ماده ۱۶ آیین نامه، متهم، بازنشسته گردد و اتهام وی نیز منطبق بر بندهای ۳۴ الی ۳۸ ماده ۸ قانون نباشد، رسیدگی به اتهام چنین متهمی متوقف گردیده و صدور رای منتهی می باشد. در صورتیکه مستخدم در طول تحمل مجازاتهای اداری با رعایت مقررات مربوط بازنشسته شود ادامه اجرای رای منتهی خواهد شد در صورت ارتکاب تخلف افراد بازنشسته آیا قابل طرح در هیاتها می باشد بجز بندهای ۳۴ تا ۳۸ ماده ۸ قانون، تخلفاتی که منطبق بر سایر بندها می باشد برای بازنشستگان قابل پیگیری در هیاتها نمی باشد.

۴۶۲- نحوه رسیدگی به ایام غیبت افرادی که در بازداشت بوده اند چگونه است؟

ج) به استناد بخشنامه ۸۳۶۲/ح/۱۶۰-۸۰/۷/۳ دفتر هماهنگی: در رسیدگی به ایام غیبت کارکنانی که در غیبت بسر برده اند

لازم است پس از بررسی، چنانچه بازداشت وی ناشی از جرمی باشد که جنبه تخلف اداری نیز دارد به تخلف وی رسیدگی شود در غیر اینصورت چنانچه از مصادیق تخلف اداری نیست قابلیت رسیدگی ندارد.

هم چنین به استناد بخشنامه شماره ۱۴۷۷۵/۱۶۰-۸۷/۱۱/۲۷ دفتر هماهنگی، افرادی که بازداشت می شوند. سه حالت در خصوص غیبت آنها متصور است:

۱- افرادی که پس از بازداشت، بدون رای، آزاد با تبرئه یا قرار منع تعقیب صادر شود که برابر بند ۳ ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری، غیبت موجه محسوب می شود. و در اینصورت پرداخت حقوق و مزایای این ایام بلا اشکال و جزء سنوات خدمت لحاظ شود.

۲- پس از بازداشت به علت گذشت شاکی خصوصی قرار موقوفی تعقیب صادر شود که تبرئه تلقی نمی گردد. چون بازداشت متهم، مستند به فعل مجرمانه کارمند بوده، غیبت وی غیر موجه تلقی و مستحق مجازات اداری است

۳- پس از بازداشت، محکوم به حبس گردیده که برابر بند ۳ ماده ۱۲۴ نسبت به صدور حکم انفصال موقت اقدام و نیاز به رسیدگی در هیات نیست. البته نسبت به اصل اتهام وی در صورتی که از مصادیق تخلفات اداری باشد هیات می تواند رسیدگی کند.

۴۶۳- آیا در صورت اعلام آمادگی مرتکبین غیبت می توان آنها را بکار گرفت؟

ج) به استناد نامه شماره ۱۰۰/۷۱۰/۲۹۳-۱۰۰/۲۰-۷۶/۱۰/۲۰ مدیر کل امور اداری وزارتخانه: در صورت اعلام آمادگی به خدمت مرتکبین غیبت و... به علت تداوم و استمرار رابطه استخدامی مستخدم، ادارات مربوطه موظفند این قبیل افراد را بکار گمارند و در صورتی که لیست این افراد برای اعمال ماده ۱۷ ارسال شده باشد باید از صدور حکم اخراج پرهیز و نسبت به احاله پرونده اتهامی به هیاتهای بدوی اقدام نمایند. کما اینکه در زمان رسیدگی پرونده ها در هیاتهای بدوینیز در صورت اعلام آمادگی به خدمت گمارده می شوند.

۴۶۴- آیا رای اخطار کتبی در پرونده پرسنلی فرد درج می گردد و آیا این رای در پاداش پایان خدمت تاثیری دارد؟

ج) به استناد بخشنامه ۱۶۰۴/۵۰۹۹۴-۸۲/۳/۲۵ هیات عالی نظارت،:

الف) رای اخطار کتبی در پرونده درج نمی شود و صرف ابلاغ به محکوم علیه ، اجرا شده تلقی می گردد.

ب) اخطار کتبی باعث محرومیت محکوم علیه از پاداش یاد شده نمی گردد زیرا هدف قانونگذار از قید بدون درج در پرونده

فقدان ترتیب هرگونه آثار محکومیت بند الف است.

۴۶۵- آیا کارمندی که پرونده او در هیات تحت رسیدگی است می تواند بازنشسته گردد؟

ج) به استناد بخشنامه ۸۴۰/۸۲۵-۸۳/۵/۲۵ دفتر هماهنگی ، در صورتی که پرونده کارمندی در هیات تحت رسیدگی است بازنشستگی وی منوط به اجازه از وزیر یا نماینده وزیر است که باید تبصره ماده ۱۶ اعمال شود.

۴۶۶- آیا تمبر از اجرای دستور مقام مافوق تخلف محسوب می شود؟

ج) به استناد ماده ۹۶ مدیریت خدمات کشوری : کارمندان دستگاهی اجرائی مکلف می باشند در حدود قوانین و مقررات ، احکام و اوامر روسای مافوق خود را در امور اداری اطاعت نمایند. اگر کارمندان، حکم یا امر مقام مافوق را برخلاف قوانین و مقررات اداری تشخیص دهند ، مکلفند کتبا " مغایرت دستور را با قوانین و مقررات به مقام مافوق اطلاع دهند. در صورتی که بعد از این اطلاع مقام مافوق کتبا " اجرای دستور خود را تأیید کرد ، کارمندان مکلف به اجرای دستور صادره خواهند بود و از این حیث مسئولیت متوجه کارمندان نخواهد بود و پاسخگوئی با مقام دستور دهنده می باشد..

لازم به ذکر است که سرپیچی از اجرای دستورهای مقام های بالاتر در حدود وظایف اداری، طبق بند ۱۳ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری ، تخلف محسوب می گردد.

۴۶۷ - چنانچه تخلف کارمندی جنبه جزائی نیز داشته باشد تکلیف چیست؟

ج) بر اساس ماده ۱۹ قانون ، هرگاه تخلف کارمند ، عنوان یکی از جرائم مندرج در قوانین جزائی را نیز داشته باشد ، هیات رسیدگی به تخلفات اداری مکلف است مطابق این قانون به تخلف ، رسیدگی و رای قانونی صادر نماید و مراتب را برای رسیدگی به اصل جرم به مرجع قضائی صالح ارسال نماید. هرگونه تصمیم مراجع قضائی مانع از اجرای مجازاتهای اداری نخواهد بود. چنانچه تصمیم مرجع قضائی مبنی بر برائت باشد هیات رسیدگی به تخلفات اداری طبق ماده ۲۴ این قانون اقدام نماید.

۴۶۸ - آیا مجازاتهای اخطار و توبیخ نیاز به حکم اجرائی دارند؟

ج) به استناد بخشنامه شماره ۱۶۰۴/۵۰۹۹۴ - ۸۲/۳/۲۵ دبیر هیات عالی نظارت، مجازاتهای اخطار و توبیخ ، نیاز به صدور حکم کارگزینی ندارند و صرفاً با ابلاغ رای ، اجرا شده تلقی می گردد.

۴۶۹ - در صورت خودداری از تخلیه خانه سازمانی توسط کارمند ، تکلیف چیست؟

ج) رای ۱۹۵ - ۷۹/۶/۲۰ هیات عمومی دیوان عدالت اداری : به موجب ماده ۳ قانون نحوه استفاده از خانه های سازمانی مصوب ۱۳۴۶ و ماده ۱۲ آئین نامه مربوط ، شرایط استفاده از خانه های سازمانی مصوب ۷۳/۱۰/۱۹ هیات وزیران (( ضمانت اجرای عدم تخلیه خانه سازمانی ، ضبط حقوق م مزایای کارمند به نفع سازمان مربوطه بوده و علاوه بر آن سازمان متبوع مکلف است به استناد ماده ۱۵ آئین نامه مرقوم ، نسبت به تخلیه خانه از طریق مراجع قضائی اقدام نماید...))

۴۷۰ - آیا اعمال خلاف شئون شغلی فقط منحصر به محیط کار می باشد؟

ج) به استناد نامه شماره ۱۶۰۴/۴۵۰۲۸-۸۲/۳/۲۶ هیات عالی نظارت، ... اصولاً ارتکاب هر گونه جرمی توسط مستخدمین... (وقوع آن در محیط اداره یا خارج آن و همین طور رسیدگی در مراجع قضائی یا عدم رسیدگی آن تأثیری در ماهیت قضیه ندارد) از مصادیق اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری می باشد...

۴۷۱- آیا کارمندانی که توسط دادگاه محکوم شده اند و مشمول رای باز هستند می توانند در آموزش و پرورش کار کنند؟

ج) به استناد نامه شماره ۷/۵۸۰۱-۸۵/۸/۱ امور حقوقی قوه قضائیه، در صورتی که دادگاه ضمن حکم محکومیت، حکم انفصال کارمند را صادر کرده باشد یا اینکه از آثار تبعی آن محکومیت انفصال از خدمت باشد نمی تواند در ایام مرخصی از محبس، به کار در آموزش و پرورش ادامه دهد ولی در غیر اینصورت چون به او اجازه کار در خارج از زندان داده شده است منعی نخواهد داشت.

۴۷۲- آیا هر فرد حقیقی یا حقوقی حق طرح شکایت خود را در هیاتها دارد؟

ج) به استناد ماده ۱۸ دستورالعمل هیات عالی نظارت، هیاتهای بدوی یا تجدید نظر در صورت شکایت یا اعلام اشخاص، اعم از ارباب رجوع، مرد یا کارمندان، مدیران، سرپرستان اداری، بازرسان هیات عالی نظارت، مقامات و اشخاص مندرج در ماده ۱۲ و ۱۷ قانون، دفاتر بازرسی و پاسخگوئی به شکایات، سازمان بازرسی کل کشور و هم چنین در موارد نقض رای توسط دیوان عدالت اداری یا هیات عالی نظارت، حسب مورد شروع به رسیدگی می نماید.

تبصره ۱- رعایت سلسله مراتب اداری در اعلام تخلف به هیات لازم نیست.

تبصره ۲- انصراف شاکی یا اعلام کننده، مانع رسیدگی هیات نخواهد بود.

تبصره ماده ۴۹ دستورالعمل: شکایات فاقد نام و نشانی و امضای شاکی قابل رسیدگی نخواهد بود.

۴۷۳- آیا رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان مدارس غیرانتفاعی در صلاحیت هیاتها است؟

ج) به استناد بخشنامه ۱۶۰/۱۴۲۷۷-۸۰/۱۱/۱۳ دفتر هماهنگی :

۱- کارکنان غیرانتفاعی که رابطه استخدامی با دولت ندارند در صلاحیت هیاتها نبوده و در این موارد تشکیل پرونده مجوزی ندارد. ولی از طریق مراجع قضائی - کمیته های انضباطی - نظارت و بازرسی قابل پیگیری است.

۲- کارکنان بازنشسته ، صرفاً "بندهای ۳۴ الی ۳۸ ماده ۸ قابل رسیدگی در هیات است.

۳- کارمندان مامور از طرف ادارات و سازمانهای آموزشی و پرورش به مدارس غیرانتفاعی قابل رسیدگی در هیات است و مدیران مکلف به اعلام تخلف هستند.

۴- بر اساس ماده ۱۷ قانون تاسیس مدارس غیرانتفاعی ، رسیدگی به تخلفات موسسین مدارس غیرانتفاعی ... در حیطه وظایف شورای نظارت خواهد بود و هیات صلاحیت رسیدگی به این قبیل شکایات را ندارد.

۵- از آنجا که مسولیت نظارت بر کلیه امور اداری و آموزشی مدارس ... بر عهده مدیران مدارس می باشد لذا رسیدگی به تخلفات اداری مدیران مدارس غیرانتفاعی در صلاحیت هیاتها می باشد و متصدیان اداری و واحدهای بازرسی موظفند شکایات واصله و یا موارد تخلف در این زمینه را به هیاتهای ذیربط ارسال و اعلام نمایند.

۴۷۴- آیا افراد غایب می توانند مجدداً " مشغول بکار شود؟

ج) به استناد بخشنامه شماره ۱۶۰/۱۴۹۶۹-۸۰/۱۲/۸ دفتر هماهنگی در مورد غیبت:

۱- افراد غایب چنانچه در حین رسیدگی به پرونده در مرحله بدوی یا تجدیدنظر درخواست اشتغال بکار دهند باید نسبت به اشتغال آنها اقدام کرد.

۲- افراد غایب که در اجرای ماده ۱۷ حکم آنها صادر نشده باشد در صورت اعلام آمادگی می‌توانند مشغول بکار شوند.

۳- پس از صدور حکم اخراج ماده ۱۷ که قعی است باید اخراج شوند و نمی‌توانند مشغول بکار شوند هر چند اعتراض کرده باشند.

۴- در مورد حکم اخراج ماده ۱۷ چند صورت دارد (در هیات تجدیدنظر مورد رسیدگی قرار گیرد):

- تأیید رای

- نقض و صدور رای انفکاک

- نقض و صدور رای غیر انفکاک : حکم اشتغال وی صادر و مشغول بکار می‌گردد

- در صورت نقض رای قعی ، با اعلام آمادگی مشغول بکار می‌گردد

۴۷۵- نحوه پرداخت حقوق افرادی که با رای دیوان عدالت اداری اعاده بخدمت می‌شوند چگونه است؟

(ج) به استناد بخشنامه شماره ۱۶۰۳/۶۳۸۷۳-۸۳/۵/۱۲ دفتر حقوقی و امور مجلس ریاست جمهوری:



در مواردی که مستخدمین ذیربط در اجرای آرای قطعی دیوان عدالت اداری به خدمت اعاده می‌شوند، فاصله زمانی واقع شده از تاریخ ابلاغ رای تا صدور حکم اشتغال بکار، چنانچه ناشی از فعل و اراده مستخدم نبوده و مستند به فعل دستگاه متبوع مستخدم باشد منطبق با حالت استخدامی غیبت موجه موضوع بند(ز) ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری است و بابت دوران مزبور به مستخدم صرفاً "حقوق مبنا و افزایش سنواری ( بدون فوق العاده شغل و سایر فوق العاده ها ) کمک هزینه های عائله مندی و اولاد با رعایت کلیه مقررات مربوط قابل پرداخت است.

۴۷۶- آیا چنانچه برای کارمندی از سوی دادگاه رای برائت یا صدور منع تعقیب صادر شود مشمول دریافت حقوق می شود؟

(ج) به استناد نامه شماره ۸۴/۲/۲۱-۲۵۱۰/۱ هیات عالی نظارت :

چنانچه تعقیب مستخدم در مرجع قضائی، منجر به محکومیت وی گردد در این صورت دوران بازداشت و حبس وی با حالت انفصال موقت است و در صورت تحصیل برائت یا صدور قرار منع تعقیب در دادسرا مستخدم موصوف وجوه قابل پرداخت به سایر کارکنان آموزشی مدارس در زمان تعطیلی مدارس (ایام عید و تابستان) حسب مقررات باید

پرداخت شده و از این جهت تفاوتی بین آنها وجود ندارد.

۴۷۷- آیا می توان به کارمندی که در بازداشت از طرف مراجع قضائی است می توان به او یا عائله او قسمتی از حقوق را پرداخت نمود؟

(ج) به استناد نظریه حقوقی شماره ۷/۵۵۷۷-۱۲/۲-۱۳۶۰ :

پرداخت حقوق به کارمند دولت در اثناء انجام کار یا استفاده از مرخصی استحقاقی یا معذوریت یا ماموریت می باشد بنابراین عدم حضور کارمندی که در بازداشت است و سر خدمت حاضر نشده غیبت محسوب می گردد و پرداخت تمام یا قسمتی از حقوق به وی مجوز قانونی ندارد.

۴۷۸- آیا چنانچه فردی بدلیل غیبت غیر موجه محکوم به مجازات کسر حقوق گردد آیا مشمول دریافت حقوق می گردد؟

ج) مجازات کسر حقوق، غیر از برگشت حقوقی است که در صورت غیبت متخلف باید از وی در حق دولت استیفا گردد. به عبارت دیگر اگر کسی به اتهام غیبت، محکوم به کسر ۱/۳ حقوق و فوق العاده شغل گردد علاوه بر اعمال مجازات مذکور، از تاریخ ابلاغ رای، باید چنانچه حقوق این ایام به وی پرداخت گردیده است از وی مسترد و به حساب دولت واریز گردد.

۴۷۹- مجازات کسر حقوق شامل چه بندهائی از حقوق می گردد؟

ج) به استناد بخشنامه شماره ۷۱۰/۳۲۲۰۰-۷۸/۶/۱۰ مدیر کل امور اداری وزارتخانه:

کارکنانی که به موجب آرای هیاتها به مجازات کسر تا ۱/۳ حقوق و فوق العاده شغل موضوع بند ج ماده ۹ قانون، محکوم می شوند، صرفاً "مشمول حقوق مبنا، افزایش سنواتی و فوق العاده شغل می باشد و سایر فوق العاده ها را در بر نخواهد گرفت.

۴۸۰- کمیسیون ماده ۱۷ چیست ؟

ج) قبل از رسیدگی به موضوع غیبت غیر موجه متوالی ۲ ماه و متناوب ۴ ماه از سوی وزیر که از اختیارات ماده ۱۷ قانون است از طریق کمیسیون دراستان رسیدگی مقدماتی صورت می پذیرد و این کمیسیون می تواند متشکل از رئیس سازمان رئیس هیات بدوی، مدیر ارزیابی عملکرد و رئیس امور اداری سازمان باشد.

۴۸۱- فرم گزارش تخلف شامل چه مواردی باید باشد؟

ج) فرم گزارش تخلف باید حاوی مشخصات کامل متهم ، نوع اتهام و نام و نام خانوادگی شاکی یا اعلام کننده تخلف و در صورتی که از سوی شخص حقوقی است سمت و شماره نامه و تاریخ آن ذکر گردد و به همراه آخرین حکم کارگزینی و فرم ۵۰۲ باشد.

۴۸۲- منظور از تخلف اداری چیست؟

ج) تخلف اداری اعمالی است که مستخدم در زمان برقراری رابطه استخدامی (آزمایشی ، قطعی ، قراردادی و رسمی) مرتکب گردد و این اعمال از مصادیق بندهای ۳۸ گانه ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری باشد.

هم چنین به اسناد نامه شماره ۸۴۰/۹۸۱۲-۷۶/۷/۲۳ دفتر هماهنگی :

اعلام عدم صلاحیت کارمندان ، تخلف اداری محسوب نمی شود و این قبیل پرونده ها قابل طرح و رسیدگی در هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری نمی باشد..لذا رسیدگی به پرونده هائی که ارتکاب تخلف مربوط به زمان قبل استخدام افراد باشد و جاهت قانونی ندارد.

۴۸۳- آیا استعلام وضعیت افراد بازنشسته جهت همکاری مجدد آنها در آموزش و پرورش لازم است؟

ج) به استناد نامه شماره ۸۳۰/۲۶۲۶۱۹/۴-۸۳/۱/۲۲ هیات مرکزی گزینش :

جهت حفظ شان همکاران بازنشسته که مجدداً " دعوت به همکاری می شوند به حداقل مراحل گزینش که استعلام سوابق آنها از دو مرجع دفاتر حراست و هیاتهای بدوی رسیدگی به تخلفات اداری اکتفا شود...

۴۸۴- آیا عضویت و هرنوع همکاری در شرکتهای هر می (گلد کوئیست) تحت هرنامی، تخلف اداری محسوب می گردد؟

ج) به استناد نامه شماره ۸۴۰/۷۵۷۸- /۸۵/۴/۱۷ دفتر هماهنگی: (پاسخ به استعلام حراست):

طبق قانون الحاق یک بند و یک تبصره به ماده ۱ قانون مجازات اخلاص گران در نظام اقتصادی کشور ، مصوب ۱۳۶۹ و اصلاح تبصره ۱ ماده ۲ آن که در تاریخ ۸۴/۱۰/۱۴ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده است:

تاسیس ، قبول نمایندگی و عضوگیری در بنگاه ، موسسه شرکت یا گروه به منظور کسب در آمد ناشی از افزایش اعضا به نحوی که اعضای جدید جهت کسب منفعت ، افراد دیگری را جذب نموده و توسعه زنجیره یا شبکه انسانی تداوم یابد، جرم

محسوب می شود و مرتکب به مجازاتهای مقرر در این قانون محکوم می شود. بنابراین فرهنگیان که پس از لازم الاجرا گردیدن این قانون ، همچنان یکی از عناوین مجرمانه مندرج در این قانون ( تاسیس ، قبول نمایندگی ، عضوگیری در بنگاه ، موسسه یا

گروه) رادارا باشند و یا جدیداً این عناوین را کسب نمایند علاوه بر اینکه عمل آنان بر خلاف قانون و جرم تلقی می گردد طبق فتوای مراجع عظام ومجتهدین ، فعل خلاف شرع بوده واموال حاصل از این طریق نیز غیر قانونی و نامشروع محسوب می گردد. لذا ... فعل آنان منطبق بر بند ۱ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوی ۷۲ مجلس شورای اسلامی بوده و تخلف اداری محسوب می گردد.

۴۸۵- آیا برای متهمینی که به هیاتها دعوت می شوند باید حکم ماموریت صادر شود؟

ج) به استناد دبخشنامه شماره ۲۹/۶/۷۸-۷۶۰/۹۵۰۶ مدیر کل دفتر بودجه و تشکیلات وزارتخانه:

نظر به اینکه برای رسیدگی به پرونده های اتهامی ، در برخی موارد لازم است متهمین یا مطلعین پرونده جهت حضور در جلسه هیاتها دعوت بعمل آید و اجابت این دعوت مستلزم صرف هزینه است و از آنجا که اصل بر برائت افراد می باشد و تا هنگامی که تخلف فرد به موجب رای قطعی احراز نگردد اعمال مجازات و تحمیل هزینه به افراد ، منطبق با مقررات و رعایت عدل و انصاف نمی باشد، لذا مقتضی است مقرر فرمائید در مواردی که فرد یا افرادی جهت حضور در جلسه هیات بدوی یا تجدید نظر رسیدگی به تخلفات اداری کتبا "دعوت بعمل می آید اداره مربوطه با رعایت مقررات ، حکم ماموریت اداری برای اینگونه افراد صادر و نسبت به پرداخت فوق العاده روزانه موضوع بند ۳ ماده ۳۹ قانون استخدام ، اقدام نماید.

هم چنین به استناد بخشنامه شماره ۱۶۰/۱۲۱۲۵-۱۴/۱۰/۷۸ دفتر هماهنگی :

در مواردی که از افرادی به عنوان متهم یا مطلع یا شهود ، جهت حضور در هیات کتبا "دعوت بعمل می آید مراتب جهت صدور حکم ماموریت اداری فرد یا افراد دعوت شده به اداره مربوطه اعلام فرمائید تا اقدام مقتضی معمول گردد.

۴۸۶- آیا می توان پرونده اتهامی افراد را در اختیار دیگران قرار داد؟

ج) مکاتبات هیاتها چون در راستای تخلفات کارمند تحت امر است محرمانه و هر گونه افشاکری از محتوای آن موجب هتک حیثیت افراد است و با توجه به اهمیت حفظ آبروی همکاران فرهنگی هر گونه پخش موارد اتهامی ممنوع بوده و موجب مجازات است بنابر این مکاتبات هیاتها باید به صورت محرمانه باشد. هم چنین به استناد بخشنامه ۱۲۰/۱۵۵۱۱- ۷۸/۱۲/۲۳ دفتر هماهنگی: ... پرونده های اتهامی افراد محرمانه می باشد و به هیچ عنوان نباید در اختیار دیگران قرار گیرد.

۴۸۷- آیا جرائم مربوط به مشروبات الکلی جزو تخلفات اداری است؟

ج) جرائم مربوط به مشروبات الکلی جزء تخلف بند ۱ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری است.

به استناد ماده واحده: مواد ۷۰۲ و ۷۰۳ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۷۵:

ماده ۷۰۲: هر کس مشروبات الکلی را بسازد یا بخرد یا بفروشد یا در معرض فروش قرار دهد یا حمل یا نگهداری کند یا در اختیار دیگری قرار دهد به سمه ماه تا یکسال حبس و یا هفتاد و چهار ضربه شلاق و نیز پرداخت جزای نقدی به میزان ۲ برابر ارزش عرفی (تجاری) کالای یاد شده محکوم می شود.

ماده ۷۰۳: وارد نمودن مشروبات الکلی به کشور قاچاق محسوب می گردد و واردکننده صرف نظر از میزان آن به ۶ ماه تا ۲ سال حبس و تا هفتاد و چهار ضربه شلاق و نیز پرداخت جزای نقدی به میزان ۲ برابر ارزش عرفی (تجاری) کالای یاد شده محکوم می شود. رسیدگی به این جرم در صلاحیت محاکم عمومی است.

تبصره ۲: هرگاه کارکنان دولت یا شرکتهای دولتی یا... در جرائم موضوع مواد ۷۰۲ و ۷۰۳ معاونت یا مشارکت نمایند، علاوه بر تحمل مجازاتهای مقرر به انفصال موقت یا دائم از خدمات دولتی محکوم خواهند شد.

۴۸۸- آیا مسئولین ملزم به پاسخگوئی به مکاتبات هیاتها هستند؟

ج) به استناد ماده ۱۶ آئین نامه اجرائی و نیز ماده ۲۵ دستورالعمل هیات عالی نظارت، همه مسئولین و دستگاهها مکلف به همکاری و پاسخ به استعلامات هیاتها هستند. برابر ماده ۲۹ (آ) مراجع قضائی حداکثر ظرف ۳۰ روز مکلف به پاسخگوئی به هیات هستند و نیز برابر تبصره آن، وزارت اطلاعات ظرف ۱۰ روز مکلف به پاسخگوئی به هیاتها هستند. براساس ماده ۱۱ آئین نامه، کلیه نامه های هیات باید بطور مستقیم و بدون بازگشائی در اختیار هیاتها قرار گیرد.

۴۸۹- در صورت نقض رای هیاتها توسط دیوان عدالت اداری یا هیات عالی نظارت، وضعیت کارمند چگونه خواهد بود؟

ج) به استناد بخشنامه شماره ۸۶۰/۱۷۰۲/۵۸۳/۴۱۹-۸۴۰/۱۷/۲/۱۷-۸۶ دفتر هماهنگی:

بر اساس تصمیم مورخ ۸۵/۱۱/۱ هیات عالی نظارت، در صورت نقض رای آرای هیاتها توسط هیات عالی نظارت یا دیوان عدالت اداری (بخصوص انفصال)، بایستی آثار ناشی از اجرای رای زایل شده و مدت انفصال موقت، غیبت موجه تلقی و حقوق آن ایام با رعایت مقررات قابل پرداخت است؟

نامه شماره ۱۶۰۴/۱۶۶۱۹۵-۸۵/۱۱/۱ هیات عالی نظارت:

... چنانچه پس از اجرای آرای قطعی هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری (مشخصاً در مورد مجازات انفصال موقت) این آراء از سوی هیات عالی نظارت یا دیوان عدالت اداری نقض شود بایستی آثار ناشی از اجرای رای اولیه زایل شده و رای قطعی دوم از تاریخ ابلاغ به مستخدم به اجرا گذاشته شود بنابراین با توجه به مراتب اعلام شده دوران محکومیت انفصال موقت مستخدم غیبت موجه تلقی شده و باید برای مدت یاد شده حقوق مبنا و افزایش سنواتی با رعایت مقررات مربوط به وی پرداخت گردد و به شرط پرداخت کسور قانونی دوران مذکور از سوی ذینفع، این دورا از لحاظ بازنشستگی و وظیفه قابل احتساب می باشد و چون مستخدم موصوف در مدت انفصال موقت عملاً خدمتی انجام نداده که منجر به کسب تجربه شود لذا محاسبه این مدت از نظر تجربی به منظور ارتقا گروه مجوزی ندارد.

۴۹۰- هیات دارای چند عضو است و توسط چه کسی منصوب می شوند؟

ج) هیاتهای بدوی و تجدید نظر متشکل از ۳ عضو اصلی و یک یا دو عضو علی البدل هستند که به استناد ماد ۲ قانون رسیدگی به تخلفات اداری برای مدت سه سال از سوی وزیر یا بالاترین مقام سازمان انتخاب و انتخاب مجدد آنان بلامانع است. احکام انتصاب اعضاء با امضای وزیر صادر می گردد.

۴۹۱- آیا رعایت نکردن حجاب تخلف اداری محسوب می شود؟

ج) بر اساس بند ۲۰ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، رعایت نکردن حجاب اسلامی تخلف اداری محسوب می شود. بر اساس ماده ۴ قانون رسیدگی به تخلفات و مجازات فروشندگان لباسهایی که استفاده از آنها در ملا عام خلاف شرع است و یا عفت عمومی را جریحه دار می کند مصوب ۶۵:

کسانی که در انظار عمومی وضع پوشیدن لباس و آرایش آنان خلاف شرع و یا موجب ترویج فساد و یا هتک عفت عمومی باشد، توقیف و خارج از نوبت در دادگاه صالحه محاکمه و حسب مورد به یکی از مجازاتهای مذکور در ماده ۲ محکوم می گردند.

تبصره ماده ۲: در صورتی که مجرم کارمند دولت باشد علاوه بر یکی از مجازاتهای فوق به یکی از مجازاتهای زیر محکوم می شود:

انفصال موقت به مدت ۲ سال

اخراج و انفصال از خدمات دولتی

محرومیت استخدام به ۵ سال در کلیه وزارتخانه ها

هم چنین به استناد بخشنامه ۱۶۰۴/۱۱۷۹۶۴-۸۲/۷/۲۸ دبیر هیات عالی نظارت:

رعایت نکردن حجاب اسلامی (خواهران) ، و پوشش اسلامی (برادران) که به موجب بندهای ۲۰ و ۲۱ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۳ تخلف اداری محسوب می شود مقید به محیط دستگاه متبوع کارمند نیست و بیرون از محیط ادارات را نیز شامل می شود..

۴۹۲- ابلاغ واقعی یعنی چه؟

ج) یعنی ابلاغ اوراق ، مستقیماً" به شخص مخاطب(شخصی که نامش در برگ ذکر شده است) ابلاغ گردد.



۴۹۳- ابلاغ به بستگان یا خادم متهم چگونه است؟

(ج) فقط در اقامتگاه (محل سکونت) متهم باید انجام شود. البته ملاک، آخرین آدرسی است که متهم اعلام کرده است. (ماده ۹۱ قانون) و باید در ذیل برگ مربوط قید شود که: در محل سکونت نامبرده ابلاغ شد.

۴۹۴- آیا به مستاجر متهم هم می توان ابلاغ داد؟

(ج) خیر.

۴۹۵- اگر بستگان یا خادم متهم از گرفتن ابلاغ امتناع کرد تکلیف چیست؟

(ج) اعلامیه ای خطاب به متهم در دو نسخه به شرح ذیل تنظیم، یک نسخه از آن را در محل سکونت وی چسبانده و نسخه دیگر، همراه با برگ ابلاغ که مراتب نبودن متهم در محل و امتناع بستگان را متذکر شده، و مامور ابلاغ آن را امضاء کرده است به هیات ارسال می گردد (ماده ۹۳ قانون):

۴۹۶- در صورت امتناع متهم از گرفتن ابلاغ، تکلیف چیست؟

(ج) مامور ابلاغ، مراتب امتناع متهم را در ابلاغ نامه قید کرده، امضاء می کند و به هیات ارسال می دارد (عبارت اخیر ماده ۹۰ قانون)

۴۹۷- اگر در محل سکونت متهم، نه خودش و نه بستگان و خادمش حضور نداشته باشند، ابلاغ را چگونه باید انجام داد؟

ج) همان طور که قبلاً پاسخ داده شد اعلامیه ای در دو نسخه خطاب به متهم تنظیم و یک نسخه را در محل سکونت وی چسبانده و نسخه دیگر همراه برگ ابلاغ به هیات ارسال می گردد (متن اعلامیه در سوالات قبل ذکر شده است)، در اعلامیه مذکور بجای جمله " و ساکنین از گرفتن برگ فوق الذکر امتناع نمودند"، جمله " هیچکس در محل نبود " نوشته شود و ثانیاً یک نوبت هم به مدت یک ماه در روزنامه کثیرالانتشار منتشر گردد (ماده ۹۴ قانون آئین دادرسی مدنی)

۴۹۸- در مواردی که اعلامیه درب منزل متهم نصب یا تحویل بستگان می شود تاریخ ابلاغیه از چه زمانی محسوب می شود؟

ج) به استناد ماده ۹۶ قانون آئین دادرسی مدنی: تاریخ چسباندن یا تحویل به بستگان، تاریخ ابلاغ محسوب می شود

۴۹۹- در مواردی که ابلاغ از طریق روزنامه است تاریخ ابلاغ از چه زمانی محسوب می شود؟

ج) چنانچه پس از تاریخ یک ماه از درج آگهی در روزنامه متهم مراجعه نکرد، ابلاغ قانونی انجام شده است.

۵۰۰- چه کسانی نمی توانند امر ابلاغ را انجام دهند؟

ج) به استناد ماده ۱۰۶ قانون آئین دادرسی مدنی: وقتی که متهم با مامور ابلاغ قرابت سببی یا نسبی تادرجه سوم از طبقه دوم داشته باشد و یا دعوای مدنی یا جزائی داشته باشند. نمی تواند امر ابلاغ را عهده دار شود.

۵۰۱- در زمان ابلاغ اتهام یا رای صادره در ذیل برگ ابلاغ اتهام یا رای صادره چه مواردی باید قید گردد؟

ج) تاریخ ابلاغ ( به حروف باید نوشته شود)، نام گیرنده ابلاغ (چنانچه به بستگان ابلاغ شود باید نسبت شخص تحویل گیرنده با متهم و هم چنین اینکه در محل سکونت ابلاغ شده است، قید گردد)، امضا گیرنده، نام مامور ابلاغ، امضا مامور ابلاغ

۵۰۲- چه مدارکی در زمان معرفی متخلف، می بایستی به هیات ارسال گردد؟

ج) ۱- فرم گزارش تخلف ۲- فرم ۵۰۲-۳ آخرین حکم کارگزینی ۴- فرم عملکرد کلی که توسط حراست تکمیل می گردد.

هم چنین ضروری است که تخلف متهم بطور مشخص و منجز، تاریخ وقوع تخلف در فرم گزارش تخلف قید گردد و مستندات و مدارک کامل ارسال گردد. لازم به ذکر است فرمی که در آن تخلف به شکل کلی گوئی و مبهم نوشته شده باشد عودت داده می شود. ضمناً "بایستی اصل اوراق یا کپی برابر اصل شده اوراق ارسال گردد. در مورد تخلفات ثبت نامی، ارسال فرم کمیسیون خاص نیز مورد نیاز است

۵۰۳- کدام یک از آرای صادره نیاز به حکم اجرائی ندارند؟

ج) رای اخطار کتبی بدون درج در پرونده و رای توییح کتبی با درج در پرونده، نیاز به حکم اجرائی ندارند.

هم چنین در خصوص این دو رای نیاز به صدور اخطار یا توییح از طرف اداره نمیباشد.

۵۰۴- تاریخ صدور حکم اجرائی آرای قطعی چه زمانی است؟

حکم اجرائی آرای قطعی، بایستی هم زمان با ابلاغ به متهم صادر و اجرا گردد. هم چنین در صورتی که متهم در حالت آماده بخدمت باشد، با ابلاغ رای قطعی، حکم آماده بخدمت وی لغو می شود (تبصره ۳ ماده ۱۳ قانون هیات)

۵۰۵- حکم اجرائی آرای قایل پژوهش چه زمانی باید صادر گردد؟

ج) در صورتی که متهم در مهلت مقرر قانونی (۱ ماه) به رای خود اعتراض نکرده باشد، پس از ۳۰ روز از تاریخ ابلاغ حکم اجرائی صادر و اجرا می گردد. و چنانچه در مهلت مقرر قانونی به رای اعتراض کرده باشد، پس از صدور رای هیات تجدید نظر و ابلاغ آن به متهم، حکم اجرائی صادر و اجرا می گردد (آرای هیات تجدید نظر از نوع آرای قطعی هستند که می بایستی همانند آرای قطعی، هم زمان با ابلاغ رای و امضا توسط متهم، حکم اجرائی صادر و اجرا گردد)

۵۰۶- وضعیت کارمندی که به رای قابل پژوهش هیات بدوی اعتراض کرده چگونه است؟

ج) در صورت اعتراض به رای قابل پژوهش، رای هیات قابل اجرا نیست و وضعیت کارمند همانند قبل از صدور رای می باشد و چنانچه متهم در حال غیبت است، همزمان با اعتراض باید مشغول بکار گردد و گرنه مجدداً مرتکب تخلف جدید (غیبت)

می شود و اداره مربوطه باید مجدداً اعلام تخلف کند و لازم است مسئول کارگزینی این موضوع را به متهم تفهیم کند.

ضمناً هر گونه تغییر حالت استخدامی نسبت به کارمندی که در هیات پرونده دارند و هنوز منتهی به رای قطعی نشده است ممنوع می باشد مگر با رعایت تبصره ماده ۱۶ آئین نامه.

۵۰۷- رسیدگی به پرونده همکارانی که دچار مشکلات روحی و روانی هستند به چه طریق صورت می گیرد؟

ج) نظر به اینکه جنون به هر درجه که باشد از علل رافع مسئولیت محسوب می شود و شخص در این حالت مسئول اعمال خود نیست چنانچه طبق نظر کمیسیون پزشکی، افراد مورد نظر مشمول حالت مذکور باشند رسیدگی به اتهام این افراد و جاهت قانونی ندارد و در صورتی که پس از تشکیل پرونده، موضوع معلوم گردد باید پس از تحصیل نظریه پزشکی، پرونده مختومه شود و مراتب جهت طی مراحل لازم برای اعمال از کارافتادگی کارمند به کارگزینی ارسال گردد.

۵۰۸- در خصوص افراد بازنشسته شاغل در آموزش و پرورش آیا هیات صلاحیت رسیدگی را دارد؟

ج) به استناد مفهوم مخالف ماده ۱۵ قانون، نظر به اینکه افراد بازنشسته، کارمند رسمی آموزش و پرورش محسوب نمی گردند. هیاتها حق رسیدگی به تخلفات آنها را ندارند مگر مواد مندرج در بندهای ۳۴ الی ۳۸ ماده ۸ قانون

۵۰۹- چنانچه پس از بررسی هیات، تخلف متهم محرز نگردد، آیا متهم می تواند تحت عنوان گزارش خلاف واقع به هیات شکایت یا در مراجع قضائی اعاده حیثیت کند؟

ج) اگر شاکی دارای مقام اداری است و با این تصور که انجام فعل توسط کارمندان را تخلف تلقی نموده و گزارش تخلف نماید، چنانچه پس از بررسی، هیات تشخیص دهد فعل صورت گرفته تخلف نبوده است، گزارش دهنده متخلف محسوب نمی شود

اما اگر گزارش داده شده کلاً خلاف واقع و با سوء نیت و از روی عمد باشد و وقوع آن توسط هیات محرز نگردد با شکایت شاکی تحت عنوان گزارش خلاف واقع در امور اداری قابل رسیدگی است و چنانچه مشکلی عنه مدعی باشد گزارش دهنده

(شخص حقیقی یا حقوقی) با قصد هتک حیثیت و عناوین مجرمانه مانند توهین و افترا... اقدام به ارایه گزارش نموده، موضوع قابل پیگیری در مراجع قضائی است.

۵۱۰- در اجرای ماده ۱۹ چنانچه شاکی درخواست عدم ارجاع موضوع به مراجع قضائی را نماید آیا باز هم موضوع به مراجع قضائی ارجاع می گردد؟

ج) مطابق ماده ۱۹ هیات باید موضوعاتی که عناوین مجرمانه دارند را برای رسیدگی به اصل جرم به مرجع قضائی صالح ارسال دارد و رضایت شاکی در این مرحله مانع از ارسال آن به مرجع قضائی نمی گردد، بلکه شاکی می تواند با حضور در مرجع قضائی، مطابق قوانین کیفری اعلام گذشت نماید.

۵۱۱- چنانچه همکاری جهت احقاق حقوق خود از رفتن به کلاس خودداری کنند تکلیف چیست؟

ج) چنانچه موضوع مذکور قابل تطبیق با یکی از عناوین بندهای ۳۲ و ۳۳ ماده ۸ قانون باشد هیاتها مکلف به رسیدگی هستند و در غیر اینصورت موضوع منطبق بر بند ۱۹ (تعطیل خدمت در اوقات مقرر اداری) ماده ۸ قانون قابل رسیدگی است.

۵۱۲- رسیدگی به پرونده متهمینی که دارای پرونده سنگین در مراجع قضائی بوده و رسیدگی به آنها مدت زیادی به طول می انجامد در هیاتها چگونه است؟

ج) وفق ماده ۱۹ قانون، هیات مکلف است مستقل از مراجع قضائی، موضوع را از حیث تخلف اداری رسیدگی و رای مقتضی را صادر نماید و چنانچه رای مراجع قضائی، برائت باشد، وفق ماده ۱۹، طبق ماده ۲۴ قانون عمل نماید. لیکن پرونده های حساس مانند قتل و امثال آن بهتر است تاپس از صدور رای مراجع قضائی مفتوح باشد و سپس برابر ماده ۱۹ قانون اقدام گردد.

۵۱۳- آیا مجازات اخطار کتبی بدون درج در پرونده در پاداش پایان خدمت تاثیر دارد؟

مطابق بخشنامه شماره ۱۶۰۴/۵۰۹۹۴-۸۲/۳/۲۵ دبیرخانه هیات عالی نظارت:

... مجازات اخطار کتبی بدوت درج در پرونده استخدامی را از مصادیق تنبیهات اداری مندرج در قانون پرداخت پاداش پایان خدمت ... محسوب ننموده و باعث محرومیت مستخدم محکوم شده به مجازات ... از دریافت پاداش یاد شده نمی گردد.

۵۱۴- اگر روسای ادارت برخلاف دستورالعمل اقدام به لغو ابلاغ مدیران مدارس نمایند نحوه پیگیری چگونه است؟

ج) تحت عنوان نقض قوانین و مقررات مربوط ، قابل طرح و رسیدگی در هیات می باشد.

۵۱۵- تخلف مستخدمین آموزش و پرورش مامور در سایر سازمانها و دستگاهها چگونه پیگیری می گردد؟

ج) مطابق تبصره ۱ ماده ۸ آئین نامه اجرائی قانون ، رسیدگی به تخلفاتی که در محل ماموریت مستخدم واقع شده است بر عهده هیاتهای محل ماموریت است.

۵۱۶- آیا صدور چک بلامحل تخلف اداری محسوب می شود؟

ج) صدور چک بلامحل فی نفسه یک از موضوعات تخلفات اداری محسوب نمی گردد و قابل طرح و رسیدگی در هیاتها نمی باشد ، مگر اینکه صادر کننده چک که از کارمندان مشمول قانون می باشد از عمل خود قصد وانگیزه خدعه و فریب داشته باشد و فعل وی دارای آثار سوء اداری و اجتماعی (مانند مراجعه طلبکاران به محیط اداری و محل کار کارمند و انعکاس موضوع در اداره و اجتماع ) باشد در غیر اینصورت می تواند از مصادیق اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری محسوب و تحت همین عنوان ابلاغ اتهام و رسیدگی می گردد.

۵۱۷- نحوه برخورد با آرای شعبات دیوان که تناقض دارند چگونه است ؟ و با آرای که استخدام فرزند را جایگزین پدر صادر می-نماید چگونه باید برخورد کرد؟

پاسخ : در صورت تناقض در آرای دیوان بهترین راه ممکن ، ارایه آرای متعارض به ریاست دیوان عدالت جهت صدور رای هیات عمومی است . ضمناً دستورالعملی جهت استخدام فرزند جایگزین پدر وجود ندارد.

۵۱۸- همکاری با وجود عدم رضایت دستگاه از عملکرد وی از گزینش پاسخ مثبت دارد در صورت شکایت ایشان به

دیوان پاسخ مستند سازمان چیست ؟

پاسخ: با توجه به اینکه مقرر شده بود که در صورت رضایت از عملکرد همکار نسبت به ارسال اسامی افراد به گزینش جهت تغییر وضعیت اقدام شود، حال پس از دریافت نظر مثبت گزینش امکان عدم تغییر وضعیت نمی باشد. علی ایحال در صورت تخلف و کم کاری می توان نامبرده را به هیات رسیدگی به تخلفات اداری معرفی نمود.

۵۱۹- آیا در صورت اعمال ماده ( ۱۸ ) آراء دیوان قطعی و لازم الاجراء است ؟

پاسخ: آراء صادره از شعب دیوان وفق ماده ( ۷ ) قانون دیوان عدالت اداری ( مصوب ۱۳۸۵ ) ، قطعی می باشد ، لیکن چنانچه رأی صادره وفق مواد ( ۱۶ ) و ( ۱۸ ) قانون یاد شده واجد اشتباه شکلی یا ماهوی و اشتباه بین شرعی یا قانونی باشد ، دستگاه می بایست با توجه به وجود اشتباهات مزبور ، دادنامه را با قید اشتباهات مزبور و دلایل و مستندات مربوطه جهت طرح آن در شعب تشخیص و نقض آن و صدور رأی مقتضی به ریاست دیوان عدالت اداری منعکس نماید.

۵۲۰- آیا قانون گزینش مصوب ۱۴/۰۶/۷۴ از زمان اجراء شدن قانون مدیریت خدمات کشوری لازم الاجراء می باشد یا خیر؟

پاسخ: بااستناد تبصره ۴ ماده ۴۲ قانون فوق الذکر قوانین و مقررات گزینش به قوت خود باقی می باشد.

۵۲۱- افرادی که عضو هیات تخلفات بوده و در حال حاضر مدت عضویت آنان به پایان رسیده کسر درصد فوق العاده مذکور چگونه خواهد بود؟

پاسخ: با توجه به اینکه تفاوت تطبیق در سال ۸۸ ثابت می باشد در نتیجه تا پایان سال ۸۸ کسر فوق العاده مذکور امکان پذیر نمی باشد.



۵۲۲- با توجه به عدم وجود پارامتر « حقوق مبنا » در تعیین حقوق و مزایای کارکنان در حال حاضر ، خواهشمند است راجع به نحوه اجراء حکم « باز خرید خدمت با پرداخت ۳۰ تا ۴۵ روز حقوق مبنا » صادره از هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری موضوع بند ( ح ) ماده ( ۹ ) قانون رسیدگی به تخلفات اداری ، سازمان را راهنمایی فرمائید :

پاسخ : در این خصوص به ردیف ( ۲ ) بند ( ب ) دستور العمل شماره ۳۴۰۸۸/۱۷/۲۰۰ مورخ ۸۸/۴/۱۰ دبیرخانه هیأت عالی نظارت معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری ( موضوع تعیین وضعیت و نحوه اجرای برخی تنبیهات اداری موضوع ماده ( ۹ ) قانون رسیدگی به تخلفات اداری ) که طی نامه شماره ۳/۸۶۶ مورخ ۸۸/۴/۲۲ توسط دفتر هیئتهای رسیدگی به تخلفات اداری به کلیه استانها نیز ابلاغ گردیده است مراجعه شود .

۵۲۳- با عنایت به حذف « گروه » از حکم کارگزینی کارکنان به جهت عدم وجود آن در قانون مدیریت خدمات کشوری و دستور العمل مربوط به آن ، خواهشمند است نحوه اجراء حکم « بازنشستگی ..... با تقلیل یک یا دو گروه » صادره از هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری موضوع بند ( ط ) ماده ( ۹ ) قانون رسیدگی به تخلفات اداری را به سازمانها اعلام نمائید .

پاسخ : با توجه به ردیف ( ۴ ) بند ( ب ) دستور العمل شماره ۳۴۰۸۸/۱۷/۲۰۰ مورخ ۸۸/۴/۱۰ دبیرخانه هیأت عالی نظارت معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری اقدام لازم معمول فرمائید .

۵۲۴- پرونده کارکنانیکه در هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری قابل بررسی و صدور رأی می باشد ( رسمی ، ثابت ، دائم ، پیمانی ) را اعلام نمائید؟

پاسخ : مطابق ماده ۹۷ قانون مدیریت خدمات کشوری که رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان و تعیین مجازات آنان را وفق قانون رسیدگی به تخلفات اداری ( مصوب ۱۳۷۲ ) اعلام نموده است و وفق تبصره ماده ( ۱ ) آیین نامه اجرایی قانون اخیرالاشعار موضوع مصوبه شماره ۲۶۲۲۲/ت/۳۰۴ هـ مورخ ۷۳/۸/۲ هیأت وزیران ، کارمندان مشمول رسیدگی منصرف به کارمندان رسمی، ثابت ، دائم، پیمانی و قراردادی گردیده است . لذا تنها پرونده کارکنان مزبور در هیئت مزبور قابل رسیدگی می باشد . قابل ذکر است همکاران قراردادی که به نوعی با آنان قرارداد منعقد می گردد نیز مشمول حکم ماده مزبور خواهند بود .

۵۲۵- با توجه به اینکه دیوان اعتقاد دارد اعمال ماده ۱۸ مانعی برای عدم اجرای رأی نیست، آیا می‌توانید توضیحی در این رابطه بفرمائید؟

ج- اجرای رأی صادره قطعی و لازم الاجرا است ولیکن پس از اجراء می‌بایست اقدامات قانونی مورد نیاز صورت پذیرد تا در صورت وصول نظریه یا رأی اصداری بر خلاف نظریه اول، نسبت به اصلاح اجراء آن اقدام شود.

۵۲۶- با توجه به رأی جدید وحدت رویه دیوان که ملاک محاسبه سوابق قبلی افراد در تأمین اجتماعی، حقوق زمان اشتغال می‌باشد، آیا تأمین اجتماعی مدعی جرمه تأخیر خواهد بود و یا اینکه در ضوابط مورد عمل تأمین اجتماعی جرمه مد نظر می‌باشد؟

ج- محاسبه و پرداخت حق بیمه و کسور بازنشستگی با توجه به توافق انجام شده صورت خواهد پذیرفت لذا بگیری جرمه توسط سازمان تأمین اجتماعی منتفی است. ضمناً در رابطه با رأی واصله نیز در صورت قبول شعب مبنی بر محاسبه کسور بر اساس حقوق زمان اشتغال، جرمه منتفی خواهد بود.

۵۲۷- آیا گرفتن سوء پیشینه نیروهای جدید ورود مانند نیروهای شرکتی، سرباز و... با توجه به نظریه گزینش بازم نیاز است یا می‌توان به نظر گزینش استناد کرد؟

ج- نظر گزینش ملاک ورود فرد جهت خدمت به دستگاه می‌باشد.

۵۲۸- بر اساس مکاتبه دیوان محاسبات با سازمان جهاد کشاورزی استان و... بایستی حق جذب مناطق کمتر توسعه یافته در حکم کارگزینی با توجه به مصوبه ۸۸/۴/۱۰ قطع نماید. خواهشمند است در این خصوص راهنمایی فرمائید؟

ج- با عنایت به اینکه ملاک عمل در رابطه پرداخت فوق العاده جذب مناطق محروم مربوط به سال ۸۶ و ۸۷، بخشنامه به شماره ۲۵۰/۸۳۴۶ مورخ ۸۸/۶/۲ و در سال ۸۸ به دلیل عدم وصول مصوبه مزبور در بند ۲ مصوبه شماره ۷۶۲۹۴/ت ۳۶۰۹۵- مورخ ۸۸/۴/۱۰ هیچ گونه پرداختی در این زمینه امکان پذیر نبوده است فلذا پرداختی در سال ۸۸ به عنوان فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته صورت نپذیرفته که وزارت موظف به کسر مبلغ مورد اشاره از حکم سال ۸۸ باشد.

۵۲۹: آیا حق مسکن موضوع ماده ۴۰ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مصوب ۱۵/۸/۱۳۸۴ مجلس شورای اسلامی در حداکثر حقوق موضوع ماده یک لایحه قانونی مربوط به حداکثر و حداقل حقوق مستخدمین شاغل و بازنشسته و آماده بخدمت مصوب ۴/۲/۱۳۵۸ شورای انقلاب اسلامی منظور می گردد؟

جواب: به تصریح ماده یک مذکور، حق مسکن مقرر در ماده ۴۰ مزبور در حداکثر حقوق مورد بحث منظور می گردد و پرداخت آن علاوه بر رقم حداکثر حقوق موضوع ماده یک پیش گفته مجوزی ندارد. سؤال: آیا فوق العاده مخصوص مستخدمین پیمانی در محاسبه حداکثر حقوق موضوع ماده یک لایحه قانونی مربوط به حداکثر و حداقل حقوق مستخدمین شاغل و بازنشسته و آماده بخدمت مصوب ۴/۲/۱۳۵۸ مؤثر واقع می گردد؟

۵۳۰: آیا فوق العاده مخصوص مستخدمین پیمانی در محاسبه حداکثر حقوق موضوع ماده یک لایحه قانونی مربوط به حداکثر و حداقل حقوق مستخدمین شاغل و بازنشسته و آماده بخدمت مصوب ۴/۲/۱۳۵۸ مؤثر واقع می گردد؟

جواب: با عنایت به عبارت «پرداختی های ماهانه دیگر» مندرج در ماده یک لایحه قانونی مذکور، فوق العاده مخصوص مستخدمین پیمانی جزو حداکثر حقوق محاسبه می شود.

۵۳۱: آیا اشتغال به کار مجدد کارمندان مستعفی در شرکتهای دولتی مجاز است؟

جواب: از آنجا که اشتغال مجدد کارکنان مستعفی، استخدام جدید تلقی می شود، لذا هرگونه بکارگیری در شرکتهای دولتی منوط به اخذ مجوز از هیات محترم وزیران و مراجع ذیصلاح می باشد.

۵۳۲: لطفاً در خصوص باز خریدی مرخصی افراد در زمان بازننشستگی توضیح دهید؟

جواب: مستخدم می تواند به هنگام بازننشستگی حقوق و فوق العاده های مربوط به ایام مرخصیهای استحقاقی استفاده نشده خود را تقاضا نماید. ضمناً به کارکنان قراردادی در پایان قرارداد در صورتیکه از مرخصی استحقاقی خود استفاده ننموده باشند حقوق و مزایای آن قابل پرداخت خواهد بود.

۵۳۳: من در یک شرکت دولتی شاغل و دارای ۲۳ سال سابقه کار تخصصی (در طرحهای عمرانی) می باشم، لطفاً در مورد اینکه باز خریدی شامل این جانب (با این سابقه) می شود یا خیر؟

جواب: به استناد ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری و تبصره های مرتبط با آن در مشاغل تخصصی (سوابق بالای ۲۰ سال) قابل بررسی نمی باشد.

۵۳۴: فرض نمایید فرد شاغلی در شرکتهای دولتی وزارت نیرو حقوق و مزایای خود را از محل طرحهای عمرانی دریافته داشته و حال در نظر باشد ردیف اعتباری وی از طرح به جاری تغییر کند موضوع به چه نحوی امکانپذیر است؟

جواب: از آنجا که تغییر ردیف اعتباری از طرح به جاری استخدام جدید تلقی می شود، لذا هرگونه بکارگیری نیروی انسانی در شرکتهای دولتی منوط به اخذ مجوز از هیأت محترم وزیران و مراجع ذیصلاح می باشد.

۵۳۵: آیا افراد باز خرید شده می توانند مجدداً جذب گردند؟

جواب: بر اساس ماده ۸ قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاههای دولتی مصوب ۶۶/۱۰/۲۷ برگشت به کار افراد باز خرید شده بصورت مستمر امکان پذیر نبوده و در صورت نیاز به خدمات اینگونه افراد صرفاً بصورت مدت معین و پس از اخذ مجوز بکارگیری از هیأت محترم وزیران درخواست صورت می گیرد.

۵۳۴: لطفاً در خصوص امتیازات استخدامی (رتبه یا امتیاز تشویقی) اینارگران (که به مدت یکسال متوالی یا متناوب در جنگ شرکت نموده اند) توضیح فرمایید.

جواب: کارکنان از بابت اینارگری مجموعاً می توانند حداکثر از دو رتبه یا امتیاز تشویقی علاوه بر بخشنامه شماره ۲۱۲۰۳/۵۰/۱۰۰ مورخ ۸۵/۳/۱۷ (تجدید نظر شده) بهره مند گردند.

۵۳۵: آیا فوق العاده جذب شاغلین در مناطق محروم شامل شرکتهای توزیع نیروی برق نیز می شود؟

جواب: برابر ضوابط و مصوبات، فوق العاده مزبور در مورد مستخدمین رسمی قانون استخدام کشوری و کارمندان ثابت شرکتهای دولتی قابل اعمال است. اگر متقاضی مزبور در شرکت توزیع نیروی برق کهگیلیویه و بویر احمد شاغل بوده و حقوق و مزایای خود را بر مبنای ضوابط شرکت مزبور که تابع قانون کار است دریافت می دارد. این فوق العاده شامل وی نمی شود.

۵۳۶: آیا حق اولاد به کلیه کارگران تابع قانون کار قابل پرداخت است؟

جواب: چون حق اولاد به کارگر بیمه شده تامین اجتماعی تابع قانون کار اعم از زن و مرد قابل پرداخت بوده و حتی اگر زن و شوهر در یک شرکت تابع قانون کار شاغل باشند به هر دو آنها حق اولاد قابل پرداخت است.

۵۳۷: پاداش پایان خدمت کارمندان قراردادی به هنگام خاتمه خدمت به چه میزان است؟

جواب: به کارمندان قراردادی به هنگام خاتمه خدمت در ازای هر سال سابقه خدمت قابل قبول در سطح صنعت آب و برق (شرکتهای دولتی) یک ماه آخرین حقوق و مزایا مستمر با استناد بخشنامه شماره ۲۲۷۷۴/۵۰/۱۰۰ مورخ ۸۵/۳/۲۲ قابل پرداخت می باشد.

۵۳۸: انتقال از شرکتهای وابسته به وابسته تحت چه شرایطی امکان پذیر می باشد؟

جواب: بر اساس آئین نامه نیازسنجی و تأمین نیروی انسانی، با موافقت بالاترین مقام دو شرکت مبدأ و مقصد و پس از تسویه حساب کامل و با هماهنگی مادر تخصصی شرکت مقصد انجام پذیر می باشد.

۵۳۹- تمدید قرارداد همکاران مشمول قرارداد پیمانی را قانونگذار با شرایطی ذکر کرده نظر آن دفتر چیست؟

پاسخ: با عنایت به اینکه تا کنون دستورالعمل راجع به تمدید قرارداد همکاران پیمانی به دستگاههای اجرایی واصل نشده بنابراین ملاک عمل ماده ۴۹ قانون خدمات کشوری میباشد در ضمن این مهم در برنامه نرم افزاری لحاظ شده که عنقریب در اختیار کاربران قرار خواهد گرفت.

۵۴۰- آیا تمدید قرارداد همکاران پیمانی مستلزم اخذ نظریه گزینش است؟ پاسخ: "ماده (۲) آئین نامه اجرایی قانون گزینش کشور مصوب ۷۷/۵/۲۵" امر گزینش را صرفاً درباره داوطلبان ورود به خدمت مقرر نموده است لذا برای تمدید قرارداد نیازی به اخذ تأییدیه گزینش نمی باشد. شایان ذکر است در صورتیکه در تأییدیه اولیه از سوی گزینش چنانچه مدت قیدشده باشد میبایست بر اساس نظریه گزینش اقدام شود.

۵۴۱- آیا به همکارانی که به صورت پیمانی در دستگاه فعالیت می نمایند می توانند با استعفاء قطع خدمت نمایند؟

پاسخ: با استناد مفاد ماده ۴۸ قانون مدیریت خدمات کشوری بهره مندی از استعفاء جهت قطع خدمت فقط مختص همکاران رسمی می باشد و هر گونه قطع خدمت همکاران پیمانی با استعفاء بر خلاف قوانین و مقررات موضوعه می باشد. لازم است چنانچه همکاران پیمانی آن سازمان بواسطه استعفاء با آن سازمان قطع خدمت نموده اند نسبت به اصلاح احکام کارگزینی آنان اقدام نمایند.

۵۴۲ - پرداخت حق سنوات مربوط به سالهای قبل نیروهای قرارداد کار مشخص به چه صورتی است؟

پاسخ: حق سنوات نیروهای مذکور بابت هر سال خدمت یک ماه مزد ثابت بر اساس مزد سال ۸۸ قابل پرداخت می باشد.

۵۴۳ - بکارگیری نیرو بعنوان قرارداد کار معین چگونه است؟

پاسخ: نحوه بکارگیری نیروهای مذکور کمافی السابق قابل پیگیری می باشد مگر اینکه عدم بکارگیری بنا به تشخیص دستگاه باشد که از طریق بخشنامه با اطلاع خواهد رسید.

۵۴۴ - بکارگیری نیروهای قرارداد کار مشخص و معین به چه صورتی است؟

پاسخ: بکارگیری نیروهای مورد نظر بر اساس مقررات ابلاغی بوده و لیکن تعداد همکاران با عنوان قرارداد کار مشخص و معین چه مربوط به سالهای گذشته و چه در سال جاری نباید از ۱۰٪ پست های سازمانی مصوب و قابل تخصیص آن واحد بیشتر باشد. لذا در زمان عقد قرارداد بایستی درصد مذکور در نظر گرفته شود.

۵۴۵ - با توجه به عدم امکان افزایش رقم تحت عنوان سایر در احکام نیروهای قرارداد کار مشخص علت درج این عنوان در حکم چیست؟

پاسخ: همانگونه که بند ۸ بخشنامه شماره ۲۰۰/۴۴۶۸ مورخ ۸۸/۴/۷ معاون محترم وزیر نیز تاکید گردیده است. پرداخت مزایای رفاهی در صورت تامین اعتبار و رضایت از عملکرد همکار صرفاً در فیش حقوقی افراد بر اساس بند ۵/۵ به عنوان سایر قابل پرداخت خواهد بود. لذا در صورتی که مبلغ مزبور قرار بود در حکم درج گردد، در هر صورت می بایست پرداخت گردد و دیگر بحث در صورت اعتبار و رضایت از عملکرد فرد منتفی می نمود.

۵۴۶- آیا نگهبانان قرارداد کار مشخص به علت ضرورت کار می توانند مشمول بند ۱۱ قرارداد کار مشخص از اضافه کار مربوطه استفاده کنند؟

پاسخ: نیروهای مذکور می توانند تا سقف ۲۵ درصد مبلغ کل قرارداد برای طول مدت قرارداد اضافه کار دریافت نمایند.

۵۴۷- آیا ارتقاء مدرک تحصیلی نیروهای قرارداد کار مشخص و پرداخت پاداش ازدواج به آنان امکانپذیر می باشد یا خیر؟

پاسخ: ارائه مدرک تحصیلی جدید موجب ارتقاء و تغییر شغل همکاران مزبور نبوده و در حکم کارگزینی آنان تأثیری ندارد. پاداش ازدواج به اینگونه همکاران امکانپذیر نمی باشد.

۵۴۸- با توجه به مشخص نبودن نرخ اضافه کاری همکاران قرارداد مشخص، نحوه اقدام چگونه است؟

پاسخ: مبلغ اضافه کار ساعتی همکاران قرارداد مشخص براساس ضوابط زیر تعیین و برقرار می گردد:

میزان ساعت کار اضافی × مزد فرد = مبلغ اضافه کار همکاران قرارداد کار مشخص مشروط بر اینکه از سقف ۲۵٪ مبلغ کل قرارداد ( حقوق و مزد ) بیشتر نباشد.

۵۴۹- سقف مزایای قابل پرداخت به کارکنان قرارداد کار مشخص چگونه است؟

پاسخ: میزان سقف جهت پرداخت مزایای نیروهای مذکور با توجه به اعتبارات استانی خواهد بود.



۵۵۰- آیا خرید سنوات نیروهای قرارداد کار مشخص سه سال گذشته میسر می باشد؟

پاسخ: با توجه به بند (۳) بخشنامه شماره ۲۰۰/۴۴۶۸ مورخ ۸۸/۴/۷ معاونت محترم توسعه مدیریت و سرمایه انسانی این وزارت قابل پرداخت می باشد.

۵۵۱- اجازه دهید برای همکاران قراردادکار مشخص نیز بیمه کسر و به تأمین اجتماعی واریز شود؟

پاسخ: کسر بیمه از همکاران قراردادکار مشخص و واریز آن به تأمین اجتماعی لازم است و حتماً می بایست این مهم صورت پذیرد.

۵۵۲- همکاران قرارداد کار مشخص تابع کدام قانون هستند؟ از نظر حمایتی چطور؟

پاسخ: وفق بند (۶) بخشنامه شماره ۲۰۰/۴۴۶۸ مورخ ۸۸/۴/۷ موضوع نحوه تمدید و عقد قراردادکار مشخص، و همچنین نظریه دفتر حقوقی، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی منضم به بخشنامه مزبور همکاران مورد نظر تابع هیچ یک از قانون کار و مقررات مرتبط با همکاران پیمانی و رسمی نمی باشند و صرفاً از مقررات داخلی وزارت تبعیت می نمایند. ضمناً از نظر حمایتی، بیمه و کسور بازنشستگی آنان وفق بند (۷) بخشنامه مزبور کسر و به تأمین اجتماعی واریز می گردد.

۵۵۳- پیشنهاد می شود از همکاران قرارداد کار معین بیمه کسر تا با مشکل قراردادهای سابق مواجه نشوید؟

پاسخ: با توجه به اینکه با افراد مورد نظر قرارداد حجمی انعقاد می-شود مشمول پرداخت، بیمه توسط دستگاه نیستند) بزودی فرم قرارداد این نیروها ارسال خواهد شد) فلذا اصلاح است برای جلوگیری از مشکلات این نیروها پرداخت هر مرحله از مبلغ قرارداد مستلزم ارائه واریزی حق بیمه این نیروها( بیمه خویش فرما) خواهد بود موضوع مورد نظر در دست بررسی است که انشاء الله به نتیجه مزبور خواهد رسید.

۵۵۴ - آیا تغییر وضعیت جانبازان قرارداد کار مشخص هنوز قابل پیگیری می باشد یا نه ؟

پاسخ: تبدیل وضعیت استخدامی جانبازان مشمول قرارداد کار مشخص به قوت خود باقی می باشد.

۵۵۵ - آیا ارتقاء مدرک تحصیلی برای نیروهای قرارداد کار مشخص میسر است؟

پاسخ: ارائه مدرک تحصیلی جدید تاثیری در وضعیت همکاران قرارداد کار مشخص ندارد.

۵۵۶ - وضعیت حقوق و کسر کسور قرارداد کار معین چیست ؟

پاسخ: دریافتی این قبیل افراد بر اساس مدت ، حجم کار ، اهمیت وظیفه و... توسط واحدهای سازمانی به صورت مستقل محاسبه و تعیین می شود ولی در مورد کسور بیمه ای می بایست خود افراد نسبت به واریز کسور حقوق مربوطه اقدام نمایند. لازم به توضیح است پرداخت حقوق هر دوره چند ماهه افراد مزبور به شرطی اعمال می گردد که مستند واریز کسور توسط خود افراد به تامین اجتماعی به واحد سازمانی ارائه گردد.

۵۵۷ - بکارگیری نیرو تحت عنوان قرارداد معین در استانهای محروم به چه شکل می تواند صورت گیرد؟

ج- تا اطلاع ثانوی جذب نیرو در قالب قرار داد انجام کار معین ممنوع می باشد و صرفا تمدید قرارداد کسانی که قبلا همکاری داشته اند با رعایت دقیق تمام بندها و مفاد ابلاغیه ۲۰۰/۱۳۱۹ مورخ ۸۶/۲/۸ قابل بررسی و طرح در کمیسیون مربوطه خواهد بود و موارد استثنا با هماهنگی معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی صورت خواهد پذیرفت .

۵۵۸ - با توجه به عدم کسر حق بیمه از حقوق همکاران قرارداد کار معین و ایجاد مشکل آیا امکان تجدید نظر وجود دارد؟

ج - از آنجائیکه با افراد مزبور به صورت حجمی قرارداد منعقد گردیده ، دستگاه هیچ مسئولیتی در پرداخت حق بیمه نخواهد داشت و این نیروها باید شخصا " بیمه خویش را پرداخت نمایند .

۵۵۹ - نیروهای حقوقی امور اراضی که در قالب انجام قرارداد کار معین بکار گرفته شده اند در آینده چه وضعیتی خواهند داشت؟

ج - در حال حاضر امکان تمدید قرارداد برای نیروهای مذکور مشروط به پرداخت حق بیمه توسط خود افراد، وجود دارد.

۵۶۰ - با توجه به میزان اضافه کار انجام قرارداد کار مشخص، آیا ۲۵٪ لحاظ شده با ماموریت روزانه است یا حق ماموریت از ۲۵٪ مستثنی می باشد؟

ج - با توجه به تصریح مفاد بندهای ۱۱ و ۱۳ بخشنامه شماره ۴۸۴۸/۱۰۰ مورخ ۸۶/۱/۲۰ سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور (سابق) که اشعار می دارد: در صورت ارجاع کار اضافی به طرف قرارداد تا سقف ۲۵٪ مبلغ کل قرارداد برای طول مدت قرارداد، اضافه کار تعلق می گیرد. در صورتیکه طرف قرارداد با توجه به شرح وظایف مربوطه به جهت انجام وظایف محوله به ماموریت اعزام گردد به ازاء هر روز ماموریت ۱۲۰۰۰۰ ریال فوق العاده ماموریت روزانه قابل پرداخت می باشد. فلذا پرداخت حق ماموریت علاوه بر اضافه کار تعیین شده امکانپذیر است.

۵۶۱ - آیا برای کارکنان قرارداد کار معین گزینش الزامی است یا خیر؟

ج - انجام گزینش برای افرادی که به هر عنوان وارد دستگاه می شوند (حتی قرارداد معین) الزامی است .

۵۶۲- اخیراً دیوان محاسبات و بازرسی استان به نوع قرارداد کار مشخص در سازمان ایراد گرفته است و اظهار داشته-اند که با قرارداد قانون کار مغایرت دارد، این مورد چگونه باید عمل کرد؟

ج- در حال حاضر در رابطه با نوع قرارداد هیچ اشکالی توسط دیوان محاسبات به این وزارت اعلام نگردیده مگر در نحوه پرداخت مبالغی تحت عنوان « سایر » که این مهم نیز در حال پیگیری و حل مشکل می-باشیم.

۵۶۳- راجع به عدم جذب نیرو در سالهای آتی و لزوم برنامه ریزی نیروی انسانی و بخصوص در مورد قراردادهای کار معین چه تدابیری اندیشیده اید؟

ج - تصمیم گیری در چنین مواردی مستلزم بررسی وضعیت نیروی انسانی وزارت متبوع خواهد بود که با توجه به پیگیریهای در حال اقدام ، برنامه ریزیهای مورد نیاز صورت خواهد پذیرفت .

۵۶۴- آیا امکان جذب نیروهای قراردادی کار معین روحانیون که متأسفانه محل تامین اعتبار هم ندارند هنوز امکان پذیر است؟ یا اینکه با توجه به بخشنامه جدید معاون وزیر سهمیه جذب نشده از بین می رود؟

ج- ابلاغیه شماره ۲۰۰/۱۱۳۱۸ مورخ ۸۸/۹/۴ مبنی بر عدم امکان جذب نیرو تحت عنوان قرارداد معین شامل کلیه افراد برای کلیه مشاغل می-باشد لذا در این خصوص استثنایی قابل اعمال نیست. سوال - برنامه محاسبه حق ماموریت مشمولین و قراردادی کار مشخص در سیستم MIS موجود نیست آیا در دستور کار قرار دارد؟

ج- برنامه مورد نظر در سایت این دفتر تحت عنوان فایل mar.mth قرار گرفته است .

۵۶۵- پرداخت عناوین رفاهی نیروهای قراردادی کار مشخص نظیر حق مسکن، حق ایاب و ذهاب و... آیا باید در متن قراردادشان منظور گردد یا بصورت جداگانه در قالب لیست می توان پرداخت نمود؟

ج- پرداخت موارد مزبور در صورت وجود اعتبار حتما می بایست در فیش حقوقی لحاظ گردد لذا درج موارد در حکم با قرارداد منتفی است .

۵۶۶- با توجه به اینکه در آگهی استخدام برای نیروهای پیمانی درج گردیده که اگر هر زمان یکی از مدارک استخدام مثل مدرک تحصیلی دچار مشکل باشد ، سازمان مستقیماً لغو عضویت می کند چنانچه مدرک تحصیلی یکی از نیروهای قرارداد کار مشخص مشکل داشته باشد آیا به صورت مستقیم و یکطرفه می توان با فرد موصوف لغو قرارداد کرد یا خیر ؟

ج- از آنجائیکه افراد مزبور فارغ از مدرک تحصیلی و به واسطه اشتغال در شرکت ها بر اساس مصوبه هیئت وزیران به قرارداد مشخص تبدیل وضع شده اند ، اشکال و یا اختلاف در مدرک تحصیلی باعث فسخ قرارداد نخواهد شد ولی در صورتیکه مدرک تحصیلی جعلی ارایه عنوان باشند به واسطه تخلف ، فسخ قرارداد با توجه به شرایط مزبور در قرارداد امکان پذیر می باشد.

۵۶۷- بعضاً بواسطه صدور بخشنامه توسط مرکز نوسازی و تحول اداری تصمیماتی بر خلاف انجام امورات اداری صورت می پذیرد لطفاً نحوه برخورد با این اقدامات را توضیح دهید؟

پاسخ: در صورت مشاهده چنین بخشنامه ها مراتب را جهت تصمیم گیری نهائی به این دفتر منعکس نمایند.

۵۶۸- با توجه به اینکه در قسمت مربوط به فایل جمع آوری آمار نیروهای شرکتی در خصوص نیروهای قرارداد کار مشخص امکان صدور فرم خروجی نمی باشد ، نحوه اجرای این مهم چگونه است؟

ج- با توجه به اینکه لیست گیری در فایل کارکنان شرکتی امکان پذیر است و توسط برنامه مبدل می توان لیست مربوطه را در محیط ویندوز ( EXCEL ) باز نمود لذا کلیه آمارهای این چنینی می بایست در محیط EXCEL تهیه و طراحی گردد.

۵۶۹- آیا گزارش گیری مربوط به پستهای سازمانی با تصدی و بدون تصدی بصورت پراکنده و بدون ثبت نام و نام خانوادگی امکان پذیر است؟

ج- بله، امکان پذیر است.

۵۷۰- در زمان محاسبه کلی احکام، برای انجام محاسبات بعدی ضمن تأیید و آماده سازی فایلها در برنامه خطا گرفته می شود این مشکل چگونه باید رفع گردد؟ (خطا: Data base is not ordered)

ج- می بایست در هر قسمتی از برنامه آماده سازی فایل انجام گردد.

۵۷۱- خواهشمند است بحث استفاده از سیستم عامل ویندوز در برنامه نرم افزاری صدور احکام و ... توضیح داده شود؟

ج- برنامه mis (سیستم جامع نرم افزاری) تحت dos بوده و زبان برنامه نویسی آن foxpro و در برخی موارد C است. این برنامه با سیستم عامل Windows قابل اجرا بوده ولی در چاپ لیزری مشکل داشته و برای رفع این مشکل از یک برنامه جانبی استفاده شده که کلیه فرم و احکام بوسیله چاپگرهای لیزر چاپ می شود. در حال حاضر اجرا و چاپ برنامه mis تحت سیستم عامل Windows با استفاده از یک برنامه جانبی در وزارتخانه و سازمان و واحدهای تابعه مشکلی ندارد.

۵۷۲- با توجه به اینکه در قانون مدیریت خدمات کشوری الزام ادغام صندوق ها در سازمان تأمین اجتماعی می باشد، آیا باستناد قانون یاد شده دولت مکلف به اجرای قانون مذکور تا پایان برنامه چهارم می باشد یا خیر؟

ج- در ماده ۱۱۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، تجمیع کلیه صندوقهای بازنشستگی تا پایان برنامه چهارم توسعه مد نظر می باشد ولیکن از آنجائیکه در اواخر زمان اجراء قانون برنامه چهارم می باشیم، اتفاق خاصی صورت نگرفته که امید است در سنوات بعد اقدامات انجام شده به سمع و نظر همکاران رسانیده شود.

۵۷۳- آیا گرفتن سوء پیشینه نیروهای جدید ورود مانند نیروهای شرکتی، سرباز و ... با توجه به نظریه گزینش بازم نیاز است یا می توان به نظر گزینش استناد کرد؟ ج- نظر گزینش ملاک ورود فرد جهت خدمت به دستگاه می باشد.

۵۷۴ - تقاضای تذکر به مدیران امور اداری و رفاه در خصوص تامین نیروی انسانی کارآمد بخش امور اراضی از سهمیه های استخدامی و جایجائی در سطح سازمان؟ پاسخ: موضوع طی جلسات مدیران و بصورت مکتوب توصیه خواهد شد.

۵۷۵ - استانداری اخیرا تاکید دارد که سازمان می بایست ۱۰٪ پستهای سازمانی خود را نیروی کار معین با قرار داد یکساله بپذیرد آیا این نظر صحیح است؟

پاسخ: مفاد تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری اشاره به سقف وجود این نوع از نیروهای در دستگاه است نه اجازه و امکان جذب آنان تا ۱۰٪، چرا که اجازه و امکان بکارگیری در راستای سیاست وزارت و مجوزهای صادره از طریق معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی و این دفتر می باشد.

۵۷۶ - چرا نیروهای دیپلم و زیر دیپلم که دارای سوابق بالای خدمت در جهاد هستند تغییر وضعیت به رسمی نمی یابند؟

پاسخ: تغییر وضعیت نیروهای مزبور توأمان با نیروهای متخصص میسر نگردد لذا این مهم در دست بررسی می باشد که به محض حصول نتیجه به کلیه استانها ابلاغ خواهد شد.

۵۷۷ - مدت زمان خدمت در حالت رسمی آزمایشی را بفرمائید؟

پاسخ: بااستناد ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری کسانی که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می نمایند قبل از ورود به خدمت رسمی یک دوره آزمایشی را که مدت آن سه سال است را طی خواهند نمود.

۵۷۸ - با توجه به اینکه بحث کسر خدمت در حال حاضر در استان توسط سپاه انجام می شود بایستی حتماً مدارک به وزارت ارسال شود یا خیر؟

پاسخ: کسر خدمت برای همکارانیکه قبلاً و یا در حال حاضر در وزارت متبوع مشغول خدمت بوده و میباشند توسط این دفتر و برای نیروهای مردمی که پرونده های آنان به مقاومت بسیج تحویل شده از طرف نیروهای مقاومت انجام می شود.

۵۷۹ - آیا نیروهای پیمانی شرکت های خصوصی می توانند به سازمانها منتقل شوند؟

پاسخ: انتقال و یا ماموریت نیروهای شرکت های خصوصی به دستگاه های دولتی ممنوع می باشد.

۵۸۰ - آیا بخشنامه انتقال به کلانشهرها لغو شده است؟

پاسخ: با توجه به اینکه وفق مصوبه شماره ۴۱۸۵۳/ت/۴/۸۵۳ هـ مورخ ۸۸/۱/۲۰ قید « مدت اعتبار آیین نامه مزبور « یعنی آیین نامه « شماره ۹۳۱۳۸/ت/۳۷۹۰۹ هـ مورخ ۸۶/۶/۱۲ » حذف گردیده است . لذا بخشنامه مزبور به قوت خود باقیست.

۵۸۱ - آیا طبق قانون مدیریت خدمات کشوری به ازای هر سه نفر خروجی یک جذب خواهیم داشت یا خیر؟

ج - بر اساس مفاد تبصره ۲ ماده ۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری اجرای این مهم مستلزم تهیه آئین نامه اجرایی ماده مذکور میباشد .



۵۸۲- آیا امکان جذب نیروهای قرارداد کار معین روحانیون که متأسفانه محل تأمین اعتبار هم ندارند هنوز امکان پذیر است؟ یا اینکه با توجه به بخشنامه جدید معاون وزیر سهمیه جذب نشده از بین می رود؟

ج- ابلاغیه شماره ۲۰۰/۱۱۳۱۸ مورخ ۸۸/۹/۴ مبنی بر عدم امکان جذب نیرو تحت عنوان قرارداد معین شامل کلیه افراد برای کلیه مشاغل می باشد لذا در این خصوص استثنایی قابل اعمال نیست.

۵۸۳- خواهشمند است تعریفی در مورد مشاغل تخصصی (با توجه به ماده ۱۰۳) که آیا افراد با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد تا ۳۵ سال می توانند ادامه خدمت دهند یا خیر، ارائه دهید؟

ج- در حال حاضر به صرف داشتن مدرک تحصیلی فوق لیسانس، شاغل مشاغل مزبور متخصصی محسوب و امکان ادامه خدمت تا ۳۵ سال می باشد. ولیکن این مهم اخیراً نیز از مراجع مربوطه استعلام شده که به محض وصول جوابیه، به کلیه واحدها ابلاغ خواهد شد.

۵۸۴- در مورد نامه شماره ۴۴۲۴۶/۱۲۱۰۰ مورخ ۸۸/۷/۱ معاون اول ریاست جمهوری مبنی بر استخدام فرزندان شهید و خانمهای سرپرست خانوار شاغل و قراردادی در شرکتهای خدماتی یا پیمانکاری و استخدام فرزندان افراد شاغلی که در دستگاههای اجرایی در حین مأموریت فوت شده اند چگونه صورت می گیرد؟

ج- با توجه به نظر دفتر امور جبران خدمت، شرط موجود سایر شرایط استخدام از جمله وجود سهمیه، مدرک تحصیلی مورد نیاز، رشته تحصیلی مورد نیاز، آزمون و..... در این رابطه الزامی است.

۵۸۵- آیا مجوز استخدام سهمیه وزیر محترم را که می بایست از معاونت ریاست جمهوری دریافت و به استانها ارائه گردد، انجام گرفته است؟ یا خیر؟

ج- در رستای سهمیه برنامه چهارم این مهم صورت پذیرفت و افراد به واسطه نظر وزیر محترم وقت جذب گردیده اند. ضمناً سهمیه ۵ درصد از سهمیه برنامه پنجم ( در صورت اعلام توسط دستگاه مربوطه) پس از دریافت نظر مقام عالی وزارت این مهم به کلیه واحدها ابلاغ خواهد شد.

۵۸۶- در خصوص تسری مفاد قانون مدیریت خدمات کشوری به کارمندان مشمول قانون کار توضیح دهید؟

پاسخ: وفق مفاد تبصره ۴ ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری کارمندانی که با رعایت ماده ۱۲۴ مطابق قانون کار جمهوری اسلامی ایران در دستگاههای اجرایی اشتغال دارند از مشمول این قانون مستثنی می باشند.

۵۸۷- در خصوص تسری قانون مدیریت خدمات کشوری به اعضاء هیات علمی توضیح فرمائید.

ج: بااستناد مفاد ماده ۱۱۷ قانون فوق الذکر که اعضاء هیات علمی را از این قانون مستثنی نموده فلذا تسری مفاد این قانون به اعضاء هیات علمی محمل قانونی نداشته و امکانپذیر نمی باشد

۵۸۸- عده ای از افراد لیست بیمه سنوات قبل ( قلم افتادگان) با رای دیوان حق بیمه آنها پرداخت شده اگر قرار است توافقنامه کلی داشته باشید بایستی این موارد از لیست کسر شود تا پرداخت مضاعف صورت نگیرد؟

پاسخ: لازم است کلیه مدیران محترم نسبت به ارسال لیست اسمی افرادی که نام آنان در لیست متمم بوده و به ستاد ارسال نموده اند در صورت شکایت و و اریز مبالغ به حساب تامین اجتماعی اقدام تا پیگیر حذف آن باشیم بدیهی است عواقب عدم ارسال به موقع لیست افراد مورد نظر به عهده مسئولین آن سازمان خواهد بود.

۵۸۹- بازنشستگی بیش از موعد همکاران در صورت پرداخت پاداش توسط صندوق ها چگونه است؟

پاسخ: پاداش پایان خدمت برای بیش از موعد و عادی بایستی توسط دستگاهها پرداخت گردد.

۵۹۰ - کارشناسی را که برای سازمان موثر نیستند چگونه می توان بازنشسته بیش از موعد نمود؟

پاسخ: مطابق مقررات جاری تا مادامی که همکار خود درخواست بازنشستگی بیش از موعد را ننماید نمی توان وی را به اجبار بازنشسته کرد.

۵۹۱ - آیا می توان بازنشستگی نیروهای ۳۰ سال سابقه خدمت را به دلیل عدم توانایی پرداخت پاداش پایان خدمت و پاداش مرخصی توسط سازمان به تعویق انداخت ؟

پاسخ: مطابق قانون مدیریت خدمات کشوری دستگاههای اجرایی موظفند کارمندی را که دارای سی سال خدمت برای مشاغل غیر تخصصی می باشند را بازنشسته نماید و عدم اعتبار سازمانها جهت بازنشستگی و پرداخت پاداش این افراد منعی برای اجرای قانون نخواهد بود.

۵۹۲ - برای ادامه خدمت بالای ۳۰ سال همکاران دارای مدرک کارشناسی ارشد آیا صرفاً درخواست همکار ملاک عمل است یا نظر دستگاه هم باید در نظر قرار گرفته شود؟

پاسخ: با توجه به صراحت مندرج در بند (الف) ماده (۱۰۳) قانون خدمات کشوری در صورت درخواست مستخدمین واجد مشاغل تخصصی با مدرک دانشگاهی کارشناسی ارشد برای ادامه خدمت تا ۳۵ سال دستگاه ملزم به پذیرش در خواست فرد خواهد بود.

۵۹۳ - آیا تقاضای بازنشستگی پیش از موعد اعضاء صندوق معذوریت از کار جهاد قابل اقدام و پذیرش می باشد؟

پاسخ: با توجه به عدم وجود اعتبار لازم در حال حاضر موافقت با تقاضای مذکور میسر نمی باشد. ولیکن در صورتیکه واحدهای سازمانی خود نسبت به تامین اعتبار مورد نیاز اقدام و به صندوق مورد نظر واریز نمایندشایان ذکر است در

حال حاضر فقط مشمولین صندوق بازنشستگی کشوری در صورت داشتن شرایط لازم میتوانند تقاضای بازنشستگی پیش از موعد نمایند.

۵۹۴- با توجه به اینکه کسور مربوط به مدت خدمت سرکاری همکاران مشمول تأمین اجتماعی توسط همکاران واریز نمی شود و از طرفی تأمین اجتماعی نیز با رسیدن به ۳۰ سال سنوات خدمت برای این قبیل افراد با بازنشستگی موافقت نمی نماید. و از طرفی سنوات خدمت سرکاری در دستگاه دولتی قابل پذیرش است بایستی به چه نحو عمل نمود؟

پاسخ: لازم است از این دفتر استعلام تا جوابیه به آن واحد منعکس گردد.

۵۹۵- با عنایت به بخشنامه شماره ۱۱۷۳۱/۲۵۰ مورخ ۲۱/۰۷/۸۸ که باز خریدی تشویقی و اختیاری را غیر ممکن اعلام نموده لطفا نحوه برخورد با همکارانیکه بر اساس تصمیم مراجع قضایی و هیات رسیدگی به تخلفات اداری محکوم به باز خرید از خدمت می شوند را اعلام نمایید؟

ج: باستناد تبصره یک بند ۴ یک ماده ۱۲۲ همکاران مورد نظر در صورت عدم احراز شرایط بازنشستگی (موضوع ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری) ضمن دریافت یک ماه و نیم حقوق و مزایای مستمر به ازای هر سال خدمت وجوه مرخصیهای ذخیره شده باز خرید از خدمت خواهند شد.

۵۹۶- بازنشستگی پیش از موعد مشمولین صندوق تأمین اجتماعی چگونه است؟

ج: بازنشستگی پیش از موعد همکاران مشمول صندوق تأمین اجتماعی تا اطلاع ثانوی قابل اجرا نمی باشد.

۵۹۷- آیا جانبازان پس از اعاده به خدمت، صندوق بازنشستگی آنها می بایست صندوق تأمین اجتماعی باشد؟ در صورت انتخاب صندوقی غیر از صندوق مزبور پرداخت ما به التفاوت توسط فرد می باشد یا دستگاه؟

ج- انتخاب صندوق بازنشستگی جانبازان پس از اعاده به خدمت به اختیار خودشان می باشد قابل ذکر است پرداخت مابه التفاوت بابت انتقال کسورات واریزی در سنوات قبل از بازخریدی به هریک از صندوقها توسط جانباز صورت می پذیرد.

۵۹۸- نحوه پرداخت حقوق بازنشستگان حالت اشتغال به چه شکل است ؟

ج- حقوق بازنشستگی همکاران مشمول قانون حالت اشتغال می بایست توسط دستگاهها پرداخت گردد. نحوه محاسبه حقوق بازنشستگی این عزیزان همانند سایر بازنشستگان خواهد بود.

۵۹۹- کسور بازنشستگی پرداخت نشده بیمه تامین اجتماعی نیروهای سابق ( روزمزد و قراردادی ) چگونه باید پرداخت شود؟

ج - در رابطه با نحوه پرداخت کسور همکاران سابق ، بر اساس توافقات انجام شده با سازمان تامین اجتماعی که طی دستورالعمل های مورد اجراء به آن واحدها ارسال گردیده ، اقدام می گردد.

۶۰۰- بازخریدی افرادی که رای هیات تخلفات یا هسته گزینش دارند به چه صورت است ؟

ج - در حال حاضر بازخریدی همکاران بر اساس آرای اصداری توسط مراجع ذیربط ، بر اساس مقررات قبلی امکان پذیر می باشد. ضمناً در این رابطه حسب حصول اطمینان اخیراً استعلامی صورت پذیرفته که در صورت وصول پاسخ به کلیه واحدها ابلاغ خواهد شد.

۶۰۱- با توجه به توافق با تامین اجتماعی در خصوص احتساب سابقه خدمت ، لیستی از حکم و میزان حقوق کارمندانی که در اول تشکیل جهادسازندگی مشغول بکار بوده اند در دست نمی باشد لذا برای محاسبه میزان بدهی تکلیف در این رابطه چیست؟

ج - در این خصوص هیچ حکم خاصی موجود نمی باشد فلذا در این مورد سازمان جهادکشاورزی و سازمان تامین اجتماعی در پی مذاکرات مورد نیاز ، باید تصمیم گیری نمایند.

۶۰۲- اختلاف حقوق بازنشستگان سالهای قبل با بازنشستگان سال جاری مرتفع گردیده است یا خیر؟

ج - موضوع مزبور در پیش نویس برنامه توسعه پنجم لحاظ شده که انشاء الله پس از ابلاغ ، مشکل برطرف خواهد شد.

۶۰۳- با توجه به عدم اجرایی شدن قانون بازنشستگی پیش از موعد در سال جاری و سالهای گذشته با توجه به مشکلات کارکنان چه باید کرد؟

ج - بدیهی است اجرای این قانون مستلزم اعتبار لازم است که تا زمان وصول اعتبار مورد نیاز برای بازنشستگی پیش از موعد هیچ امکانی جهت اجراء این موضوع نمی-باشد .

۶۰۴- سوابق مشمولین قانون تامین اجتماعی در جهادکشاورزی که سوابق آنان احتساب نگردیده واکثراً در شرف بازنشستگی هستند چگونه قابل احتساب می باشد؟

ج - با توجه به توافق انجام شده مشکل سوابق همکاران مورد نظر مرتفع و قابل اجراء می باشد. قابل ذکر است در خصوص سوابق افراد موضوع لیست های ارسالی جدید ( متمم ) موضوع در حال پیگیری است .

۶۰۵- پرداخت ما به التفاوت حق عائله مندی و اولاد بازنشستگان و مستمری بگیران از زمان اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری در تاریخ ۸۶/۹/۱۴ چگونه است؟

ج- با عنایت به تصریح مفاد تبصره ۴ ماده ۱۰۹ که اعلام میدارد؛ «کمک هزینه عائله مندی و اولاد بازنشستگان و وظیفه بگیران معادل شاغلین افزایش می یابد و با این افزایش حکم ماده ( ۸ ) قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مورخ ۸۰/۱۱/۲۷ و اصلاحات بعدی آن لغو می گردد». فلذا به نظر می رسد تا تاریخ ۸۷/۱۲/۲۹ می بایست طبق روال عمل گردد که انجام شده است و از اوایل سال ۸۸ براساس نحوه پرداخت عائله و اولاد شاغلین محاسبه و پرداخت گردد که این مهم نیز انجام شده است .

۶۰۶- پرداخت حق بیمه برای پرسنلی که از سازمان رفته اند یا مانده اند، کلاً شامل چه نیروهایی است؟ آیا مشمول نیروهای روزمزد هم می شود؟

ج- همکاران مورد نظر که به صورت تمام وقت و دائم در واحدهای سازمانی اشتغال بکار داشته-اند در صورت دارا بودن سایر شرایط مربوطه مشمول پرداخت حق بیمه خواهند شد . در غیر این صورت موضوع منتفی می باشد.

۶۰۷- در مواردی که سوابق افراد بیش از ۲۰ سال می باشد و گزینش ادامه همکاری آنها را تایید نمی کند تکلیف چیست؟

ج- در این صورت باستناد قانون و مقررات جاری، نظر گزینش ملاک در اشتغال یا عدم اشتغال همکار خواهد بود.

۶۰۸- با توجه به اینکه حذف اضافه کار از کسور بازنشستگی نیروهای تحت پوشش تأمین اجتماعی مشکلاتی را ایجاد کرده و باعث اعتراض عده ای از کارکنان مشمول گردیده است، خواهشمند است بفرمائید چه اقدامی در این خصوص صورت گرفته است؟

ج- با توجه به ابلاغیه های واصله توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهور، اضافه کار ساعتی مشمول کسور بازنشستگی نمی-باشد . قابل ذکر است پیگیری های این دفتر در این خصوص تاکنون هیچ نتیجه مثبتی در بر نداشته است .

۶۰۹- آیا بخشنامه بازنشستگی پیش از موعد قابل تمدید است یا خیر؟

ج- تا وصول قانون بودجه سال ۱۳۸۹ و همچنین برنامه پنجم توسعه اجتماعی و... هیچ اظهار نظری امکان پذیر نمی باشد.

سوال- پرداخت ما به التفاوت پاداش بازنشستگانی که قبل از سال ۷۹ با استناد به قانون بودجه سال ۸۲ حداقل ۱۰ روز را دریافت نموده اند، چگونه است؟

ج- مطابق تصویب نامه شماره ۱۹۷۵۴۲/ت ۴۳۷۳۷ مورخ ۸۸/۱۰/۹ هیات محترم وزیران مقرر گردید جهت پرداخت مابه التفاوت مطالبات بازنشستگان قبل از سال ۷۹ (بر مبنای حقوق سال ۸۲) سهام شرکتهای قابل واگذاری به صندوق بازنشستگی کشوری واگذار گردد تا صندوق فوق الذکر نسبت به پرداخت نقدی مطالبات بازنشستگان اقدام نماید.

۶۱۰- وضعیت استخدامی و بار مالی و هزینه ناشی از برقراری حقوق و مطالبات قبلی در مورد فردی که ۷ سال پیش به عنوان قرارداد طرح از سازمان خارج گردیده (پایان همکاری) ولی بر اساس رأی قطعی دیوان اعاده به کار گردیده است به چه شکل خواهد بود؟

ج- وضعیت استخدامی افراد مزبور بر اساس وضعیت قبل از خروج از خدمت تعیین می گردد. ضمناً برای سنوات عدم اشتغال هیچ حقوقی قابل پرداخت نمی باشد.

۶۱۱- نحوه افزایش حقوق و دستمزد همکاران قراردادی که از محل طرحهای عمرانی حقوق دریافت می نمایند (بکار گرفته بر اساس مصوبه شماره ۱۳۸۲۷/ت ۴۱۷۱۴ هـ ۷۴/۱۱/۱۷) را اعلام فرمائید؟

پاسخ: چنانچه مجوز تغییر وضعیت کارکنان مورد نظر به پیمانی صادر گردیده است. افزایش حقوق و دستمزد آنان مطابق مصوبه تعیین ضریب حقوق برای سال ۸۸ (مصوبه شماره ۴۲۶۲۶/۴۳۳۰۸ هـ مورخ ۸۸/۲/۱۳ هیات وزیران)



باید در قالب قانون مدیریت خدمات کشوری و ضریب و حداقل و حداکثر حقوق اعلامی موضوع مصوبه مزبور انجام گردد، در غیر اینصورت نیروهای مورد نظر توسط امور اداری ناشناخته می باشد.

۶۱۲- تفاوت تطبیق با توجه به اینکه اعلام گردیده ثابت می باشد و با افزایش حقوق از میزان آن کاهش نمی یابد ولی در صورت افزایش دوره های آموزش و اعمال آن در مرحله اول از جمع تفاوت تطبیق کسر می گردد؟

پاسخ: با عنایت باینکه دوره های آموزشی یکی از پارامترهای امتیاز حق شاغل موضوع بند ۳ بخشنامه به شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳ مورخ ۸۸/۲/۲۱ معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور می باشد بالتبع در زمان لحاظ نمودن در جمع امتیاز حق شاغل از تفاوت تطبیق کسر می گردد. چرا که مرحله دوم اجرا اصلاحیه مرحله اول است. پس در این صورت تفاوت تطبیق اصلی همان مبلغ تعیین شده در مرحله دوم است. لذا این تفاوت می بایست ثابت باقی بماند.

۶۱۳- برقراری حقوق افراد جدید الورد مثل جانبازان اعاده بخدمت چگونه است ؟

پاسخ: جهت برقراری و صدور حکم کارگزینی این افراد، بند ۳ و همچنین جزء (ث) بند ۴ فصل دوم مصوبه شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری به شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳ مورخ ۸۸/۲/۲۱ ملاک نظر واقع گردد.

۶۱۴- افزایش حقوق مشمولین به چه شکل است ؟

پاسخ: لطفا به سایت مدیران مراجعه شود.

۶۱۵- پیش بینی وضعیت حقوقی نیروهای روزمزد دائم در سیستم MIS چگونه است ؟ پاسخ: در بین انواع نیروهای شاغل در وزارت متبوع نیروهای روزمزد مورد نظر هیچ جایگاهی نداشته و نخواهد داشت.

۶۱۶ - گروه های برجستگی بابت بالاترین نمرات ارزشیابی در سه سال گذشته در سال جاری چگونه اعمال گردد؟

پاسخ: با عنایت به اینکه در حال حاضر سیستم پرداخت حقوق و مزایای اساسی قانون مدیریت خدمات کشوری بر اساس طرح امتیازی بوده و بر مبنای گروه نمی باشد فلذا اجرا گروه برجستگی موضوعیتی نخواهد داشت.

۶۱۷ - با توجه به اینکه در نرم افزار جدید اصلاح احکامی که اشتباه در آنها صورت گرفته نمی باشد تکلیف چیست؟

پاسخ: این دفتر تا تاریخ ۸۸/۴/۲۲ طی بخشنامه شماره ۲۵۰/۵۷۷۳ مهلت هر گونه اصلاح و تغییر در احکام کارگزینی نیروهای تحت امر را به سازمان ها و واحدهای تابعه داده و تاکید نموده است که هر گونه تغییر بعد از این تاریخ در سیستم نرم افزاری امکانپذیر نمی باشد. علی ایحال بناست در جلسه کمیته تدوین مقررات که بزودی برگزار خواهد شد در این خصوص تصمیم گیری شود.

۶۱۸ - آیا دستورالعمل انتصابات در سال جاری همانند سالهای گذشته است؟ پاسخ: در خصوص انتصاب و ارتقاء فعلا دستورالعملی ابلاغ نگردیده است.

سوال - علت عدم لحاظ مدرک تحصیلی p.h.d در mis را اعلام نمایید؟

پاسخ: با توجه به اقدامات انجام شده، این مهم بزودی در برنامه mis ملحوظ نظر قرار خواهد گرفت.

۶۱۹ - با توجه به مستندات و دستورالعمل تطبیق قانون مدیریت و طبقه اولیه و حداکثر طبقات اعلام شده برای هر مقطع تحصیلی، آیا کارکنان مشمول ارتقاء طبقه می گردند؟

پاسخ: ارتقاء طبقه و رتبه پس از تطبیق وضع در راستای دستورالعمل ارتقاء و انتصاب خواهد بود که پس از تصویب هیات وزیران و ابلاغ توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری امکان پذیر خواهد بود.

۶۲۰- روند تعجیل در ارتقاء گروه در خصوص کارکنانی که صورتجلسه تعجیل بابت ۱۷۶ ساعت دوره آموزشی دارند و در سال ۸۷ شرایط ارتقاء داشته اند به چه صورت اعمال خواهد شد؟

پاسخ: از ابتدای سال ۱۳۸۸ از آنجائیکه قانون مدیریت خدمات کشوری اجرا می گردد و در طرح جدید گروه شغلی موثر نمی باشد لذا به تبع آن اجرای صورتجلسه های تعجیل در ارتقاء گروه نیز منتفی می باشد. لازم به ذکر است در صورتیکه صورتجلسه مربوط به سال ۸۷ باشد با توجه به اصلاح برنامه که صورت می پذیرد در سال ۸۷ احکام تغییر یافته و نتیجه آن در سال ۸۸ قابل اعمال خواهد بود.

۶۲۱- با توجه به اینکه در صورتیکه گروه شغلی دارندگان مدرک کاردانی ۱۱ بوده در سال ۸۷ مشمول ارتقاء رشته شغلی و به تبع آن پست کارشناسی بوده اند این مهم چگونه باید عمل گردد؟

پاسخ: در برنامه اصلاحی که بزودی در اختیار واحدها قرار می گیرد قابل اعمال و از نتیجه اجراء در سال ۸۷ امکان اصلاح احکام تطبیق سال ۸۸ می باشد ولیکن مسئولیت تغییر رقم تفاوت تطبیق در سال ۸۸ و مشکلات بعدی با واحدهای سازمانی است.

۶۲۲- کسانی که مدرک تحصیلی جدید ارائه می دهند نحوه تخصیص پست سازمانی و محاسبه طبقه و رتبه آنان به چه صورت می باشد؟

پاسخ: با توجه به عدم تصویب دستورالعمل ارتقاء و انتصاب موضوع فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری، در حال حاضر هیچ اقدامی متصور نمی-باشد.

۶۲۳- در چه شرایط خاصی می توان پست کمک کارشناسی به دیپلم و پست کارشناس به فوق دیپلم تخصیص داد؟

پاسخ: در حال حاضر با توجه به عدم وجود دستور العمل انتصاب شرایطی جهت اعلام موجود نمی باشد.

۶۲۴- سیستم mis نمرات ارزشیابی بالای ۱۰۰ نمی پذیرد در حالیکه حداکثر ۱۱۰ می باشد؟

پاسخ: در سیستم mis نمرات ارزشیابی سقف نداشته و نمره ۱۱۰ رانیز اعمال مینماید .

۶۲۵- فرم های سنجش و ارزیابی عملکرد موضوع ماده (۴۹) قانون مدیریت خدمات کشوری ارسال گردد؟

پاسخ: با توجه به اینکه اساساً هدف از تدوین و اجراء این قانون یکسان سازی امور مستخدمین دولت می باشد تهیه فرمهایی که زمینه اجراء این ماده را مهیا می نماید خارج از حیطه اختیارات دستگاههای اجرایی است لذا به محض وصول هر گونه ابلاغیه از ریاست جمهوری به کلیه استانها ارسال می گردد.

۶۲۶- تقاضای تمدید اجراء بخشنامه ۶۰۵ سازمان تامین اجتماعی برای احتساب بیمه و بازنشستگی همکارانی که قبلاً در جهاد خدمت نموده اند ولی کسورات بیمه ای نداشتند؟

پاسخ: امکان اجراء مجدد این بخشنامه پس از صدور رای وحدت رویه شماره ۵۱۷-۵۱۸ هیات عمومی دیوان عدالت اداری پیگیری شد ولی نتیجه مورد پیگیری حاصل نگردید لذا فعلاً تا اطلاع ثانوی در چارچوب بخشنامه شماره ۲۵۰/۹۶۳۹ مورخ ۸۷/۴/۲۴ عمل گردد.

۶۲۷- آیا دستورالعمل ارتقا و انتصاب کارکنان توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهور تهیه و ابلاغ گردیده است ؟

ج- خیر تا کنون دستورالعملی مبنی بر ارتقاء و انتصاب کارکنان از معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهور واصل نگردیده است.

۶۲۸- نحوه انتصاب جانبازی که باز خرید و سپس اعاده بکار شده چگونه است؟

ج- جانبازان معزز پس از بازگشت به کار بر اساس مفاد ماده ۴ قانون تسهیلات استخدامی و... جانبازان و آرای اصداری توسط کمیسیون ماده ۱۶، بر اساس شرایط احراز به پست های مناسب تخصیص خواهند یافت.

۶۲۹- محاسبه حق جذب مناطق محروم بر اساس قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۸۸ را اعلام فرمائید؟

ج- برای پرداخت فوق العاده جذب مناطق محروم سال ۸۸، در حال حاضر دستور العمل خاصی از سوی معاونت توسعه مدیریت نیروی انسانی ریاست جمهور واصل نگردیده است مع الوصف در صورت وصول مصوبه مزبور در ماده ۲ مصوبه مربوطه نحوه محاسبه متعاقبا اعلام خواهد شد.

۶۳۰- تکلیف نیرویی که در زمان انتصاب به پست سازمانی رشته شغلی آن تغییر می کند چیست؟

ج- انتصاب همکاران به پست های سازمانی جدید که منجر به تغییر رشته شغلی آنها شود مقدور نیست فلذا در صورت تغییر رشته شغلی بدون تغییر رشته امکان انتصاب میسر می باشد.

۶۳۱- با توجه به اینکه اجرای ماده ۹۱ قانون مدیریت خدمات کشوری از طریق برخی وزارتخانه ها و سازمانها پرداخت گردیده و اخیرا توسط آن دفتر عدم پرداخت تا وصول دستور العمل مربوطه اعلام گردیده، چه راهکاری برای استانها یی که از این موضوع بهره مند نشده اند در نظر گرفته شده است؟

ج- با توجه به جوابیه واصله از دفتر امور جبران خدمت، در خصوص اجرای مفاد ماده ۹۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، می بایست تا وصول دستور العمل مربوطه هیچ اقدامی صورت نپذیرد.

۶۳۲ - تحقق بند (۵) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری با توجه به اینکه در حال حاضر حقوق و مزایای کارکنان هنگام بازنشستگی در مقایسه با کارمندی که قبل از اجرای این قانون بازنشسته شده اند به چه صورت خواهد بود؟

ج- در خصوص رفع اختلاف حقوق بازنشستگان سال ۸۸ نسبت به سالهای قبل موضوع از طریق معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری در دست بررسی است که به محض حصول نتیجه به کلیه واحدها منعکس خواهد شد. ضمناً دستور العمل اجرای مفاد بند ۵ ماده ۶۸ و سایر بندهای ماده مزبور تا کنون جهت اجراء واصل نگردیده است. لذا تا وصول مصوبات مربوطه هیچگونه اظهار نظری امکان پذیر نمی-باشد.

۶۳۳ - امید به تحقق بند ۶ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری چه زمانی است ؟ ج- آئین نامه ای در این خصوص تا کنون واصل نگردیده است امید داریم انشاءاله در آینده نزدیک دستور العمل مربوطه جهت اجراء به کلیه دستگاهها از جمله وزارت متبوع ابلاغ گردد.

۶۳۴ - دستور العمل های ارزیابی عملکرد کارکنان چه زمانی تحقق خواهد یافت ؟ ج- در حال حاضر مقرر گردیده است که فرمهای ارزشیابی همانند سالهای قبل تکمیل و تحویل مدیریتهای امور اداری و رفاه گردد تا در صورت وصول مقررات مرتبط تصمیم گیری مورد نیاز صورت گیرد.

۶۳۵ - آیا هزینه سفر و نقل مکان هنوز بر اساس حکم سال ۸۷ می باشد یا تغییر نموده است ؟

ج - می بایست با عنایت به بند ۶ از فصل یکم مصوبه شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳ مورخ ۸۸/۲/۲۱ معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهور در خصوص پرداخت هزینه سفر اقدام گردد.

۶۳۶ - با عنایت به ادامه روند ارزشیابی در سال جاری در خصوص نحوه اعمال ۲۰٪ و ۱۰٪ فوق العاده شغل تشویقی ارایه طریق فرمائید؟

ج - با توجه به اینکه دستور العمل جدیدی در این زمینه ارائه نشده است اعمال فوق العاده بر جستگی مقدور نمی باشد.

۶۳۷- در خصوص نحوه پرداخت پاداش ارزشیابی تکلیف چیست؟

ج - در حال حاضر قرار بر این است که فرمهای ارزشیابی همانند سالهای قبل تکمیل و تحویل مدیریت های امور اداری گردد لذا در حال حاضر نتیجه تکمیل فرمهای مزبور و ارزشیابی انجام شده مشخص نمی باشد.

۶۳۸- روند انتخاب کارمند نمونه و نحوه شرکت در یادواره شهید رجایی و روز کارمند به چه شکل خواهد بود؟

ج - با توجه به عدم ابلاغ دستورالعملهای مربوط به نحوه اجرای مقررات در خصوص ارزشیابی کارکنان مشخص نمی باشد.

۶۳۹- آیا قانون خدمت نیمه وقت بانوان به قوت خود باقی است؟

ج همانگونه که مطلع می باشید نحوه اجرای تبصره ۱ ماده ۸۷ در برنامه نرم افزاری این دفتر ملحوظ نظر قرار گرفته است (تقلیل تا یک چهارم ساعت کار برای همکاران مرد و زن) لذا در خصوص اجرای قانون مزبور برداشتهای متفاوت در دستگاههای ذیربط مطرح است که در صورت وصول نظر واحد ابلاغ خواهد شد.

۶۴۰- آیا در خصوص ارزشیابی، گروه گردانهای عاشورا و فوق العاده ویژه برنامه جدیدی پیش بینی گردیده است؟

ج - با توجه به اجرای مصوبه شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور به شماره ۱۴۵۹۳/۲۰۰ مورخ ۸۸/۲/۲۱، در سال ۸۸ (تطبیق)، هیچگونه اقدامی خارج از مقررات مورد نظر امکان پذیر نمی-باشد.

۶۴۱- در خصوص نحوه انتصاب و ارتقاء طبقه و رتبه، آخرین نحوه اجرا چگونه است؟

ج- تا کنون دستور العمل ارتقاء و انتصاب بر اساس مقررات در راستای قانون مدیریت خدمات کشوری واصل نگردیده است.

۶۴۲- آیا گزارش گیری مربوط به پستهای سازمانی با تصدی و بدون تصدی بصورت پراکنده و بدون ثبت نام و نام خانوادگی امکان پذیر است؟

ج- بله، امکان پذیر است.

۶۴۳- یکی از همکاران که جانباز می باشد و دارای مدرک تحصیلی مقدماتی و تکمیلی نهضت بوده و به پست راننده تخصیص یافته ولی با ارائه دیپلم افتخاری به وی پست کارشناسی اختصاص داده شده و هم اکنون نیز راننده می باشد، حق لباس چگونه برای ایشان در نظر گرفته می شود؟

ج- نظر به اجرای پرداخت حق ملبوس کارکنان در سال جاری و با توجه به اظهار نظر امور نظامهای جبران خدمت معاونت محترم توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهور که اعطاء ملبوس را صرفاً بر اساس پست سازمانی اعلام نموده، لذا مستند به دستورالعمل شماره ۱۵ سازمان امور اداری استخدامی سابق اقدام گردد. در هر صورت ملاک در اعطاء ملبوس به همکاران پست سازمانی می باشد.

۶۴۴- آیا مدارک تحصیلی از زمان فارغ التحصیلی قابل اعمال است یا از تاریخ صدور گواهینامه تحصیلی؟ و یا از زمان ارائه مدرک تحصیلی؟

ج- با استفاده از ابلاغیه های ارسالی به واحد های سازمانی در سنوات قبل، تاریخ فراغت از تحصیل ملاک در اجراء مدارک خواهد بود نه تاریخ صدور و یا ارائه مدرک.



۶۴۵- آیا دارندگان مدرک تحصیلی دیپلم و فوق دیپلم می توانند به پست کارشناسی منصوب شوند؟

ج- پس از اجرا قانون مدیریت خدمات کشوری از تاریخ ۸۸/۱/۱ صرفاً تغییر پست در صورت عدم تغییر رشته امکان پذیر می باشد ضمن اینکه دارندگان مدارک تحصیلی فوق دیپلم در صورتیکه به آخرین طبقه یا ماقبل آخر طبقه شغلی کمک کارشناسی تخصیص یافته باشند تغییر رشته شغلی و به تبع آن تغییر پست امکان پذیر است در این صورت اگر فرد دارای مدرک دیپلم دارای گواهی جانبازی یا آزادگی باشد، در صورت رعایت سایر مقررات تخصیص وی به پست کارشناسی امکان پذیر است.

۶۴۶- آیا امکان پرداخت ما به التفاوت بعد از برکناری مقامات می باشد یا خیر؟ خواهشمند است توضیح دهید؟

ج- در این رابطه با توجه به اجازه قانون گذار می بایست با مقامات بر اساس تبصره ۳ ماده ۷۱ برخورد گردد که در صورت وصول مقررات مربوطه، حتماً مدیران در جریان امر قرار خواهند گرفت.

۶۴۷- در خصوص ابلاغ شرح وظایف پستهای سازمانی چه تلاشی صورت گرفته است؟

ج- با توجه به اینکه پاسخ به این سؤال از وظایف مرکز نوسازی و تحول اداری می باشد، لذا اصلاح است این مهم از مرکز مورد نظر استعلام گردد.

۶۴۸- با توجه به اینکه دستورالعمل پرداخت حق جذب مناطق محروم برای کارکنانی که به صورت داوطلبانه حاضر به خدمت در مناطق محروم شده اند قید گردیده است. ولی بعضی کارکنان جهاد کشاورزی که پست سازمانی مراکز خدمات کشاورزی دارند و محل خدمتشان دهستان است و داوطلبانه نبوده است چگونه قابل پرداخت است؟ ج- پرداخت حق جذب مناطق محروم به همکارانیکه در دهستانهای کمتر توسعه یافته اشتغال دارند قابل اعمال می باشد لذا تفاوتی بین همکاران بومی و غیر بومی نخواهد بود. لازم به توضیح است اجراء این مهم برای سال ۸۸ تا اطلاع ثانوی امکان پذیر نمی باشد.

سوال - امتیازی که برای ارزشیابی به تقدیر نامه های مسئول حوزه نمایندگی ولی فقیه در استان تعلق می گیرد چقدر است ؟

ج - تا کنون دستورالعملی در خصوص تاثیر امتیاز ارزشیابی واصل نگردیده است لذا به تبع آن مجوزی برای اعطاء یا عدم اعطاء امتیاز برای تقدیر نامه های مورد نظر موجود نمی باشد.

۶۴۹ - آیا امکان بررسی مدارک همکاران برای ارتقاء مسیر شغلی با تاریخ اجرای قبل از سال ۸۸ وجود دارد یا خیر ؟

ج - متأسفانه بررسی مدارک همکاران جهت ارتقاء شغلی ( فوق العاده ویژه) با توجه به اجرای قانون خدمات کشوری امکان پذیر نیست.

۶۵۰ - نحوه برخورد با افرادی که شرایط احراز رتبه خبره را احتمالاً دارند ولی شرایط احراز مربوطه در دستورالعمل پیش بینی نشده است ، چگونه باید باشد ؟ ( با توجه به عدم پیش بینی مکانیزم ارتقاء از ارشد به خبره و بالاتر ... )

ج - تا وصول دستورالعمل ارتقاء و انتصاب از طریق معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور ارتقاء رتبه امکان پذیر نمی باشد.