

### مقدمه:

سیاست های کلی نظام اداری (بندهای مرتبط با برنامه عدالت استخدامی و نظام پرداخت)

**بند 2)** عدالت محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی.

**بند 3)** بهبود معیارها و رو زآمدی روش های گزینش منابع انسانی به منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و پرهیز از تنگ نظری ها و نگرش های سلیقه ای و غیرحرفه ای.

**بند 6)** رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات با تأکید بر عملکرد، توانمندی، جایگاه و ویژگیهای شغل و شاغل و تأمین حداقل معیشت با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی.

در این بخش با فلسفه و مبانی قانونی عدالت استخدامی و نظام پرداخت و شاخصهای آن و برخی از دستورالعملها آشنا خواهید شد و لازم است بدانید که در محتوای کل این دوره بدلیل تلخیص قوانین قابل استناد نمیباشند .

### پیش آزمون:

1- کدام مورد زیر جز برنامه عدالت استخدامی نیست؟

- الف) برگزاری آزمون استخدامی.  
ب) مجوز استخدامی به مناطق محروم.  
ج) طرح طبقه بندی مشاغل.  
د) طرح اصلاح ساختار اداری.

2- در کدام موارد زیر عدالت محوری در سیاستهای کلی نظام اداری مورد تاکید است؟

- الف) جذب. ب) تداوم خدمت. ج) ارتقای منابع انسانی. د) همه موارد.

### محتوای آموزشی:

#### رئوس، روش ها و محورهای برنامه عدالت استخدامی و نظام پرداخت

در یک نظام جامع تأمین عدالت اجتماعی، دو سطح قابل تفکیک است: یک سطح به عدالت رابطه ای مربوط می شود و با دولت ملی و محلی ارتباط می یابد. در برنامه های مربوط به این سطح باید رشد و توسعه بخشی و منطقه ای به صورت توأمان مورد توجه باشند و سطح دیگر به عدالت توزیعی مربوط می شود که هر چند دولت با اخذ مالیات و عوارض، تأمین کننده بودجه آن است، اما اساساً از طریق سازمان های بیمه کننده و صندوق های بازنشستگی صورت می پذیرد.

#### برگزاری آزمون در تمامی استخدام های دولتی و ایجاد فرصت های یکسان

بنیان های ورود به خدمات دولتی براساس ماده 41 قانون مدیریت خدمات کشوری، برابری فرصت ها، رعایت شایستگی، تشکیلات مصوب و مجوزهای صادره است. همچنین براساس ماده 44 قانون مذکور، به منظور ایجاد فرصت های مساوی، به کارگیری افراد در دستگاه های اجرایی موقوف به پذیرفته شدن در امتحان عمومی که به طور عمومی نشر آگهی می شود و نیز امتحان یا مسابقه تخصصی است.

#### توزیع و تخصیص مجوزهای استخدامی با اولویت مناطق کمتر توسعه یافته

دولت موظف است سهمیه های استخدامی را به گونه ای اعلام کند که فرصت مساوی برای همگان ایجاد نماید. علاوه بر این، لازم است فرصت ها با اولویت مناطق محروم ایجاد شود تا زمینه جذب و رشد را با هدف کاهش فاصله و شکاف مناطق محروم در راستای سیاست تهای دولت یعنی توسعه متوازن و عدالت محور فراهم سازد.

#### استانداردسازی شرایط جذب و تصدی مشاغل

جذب نیروی انسانی لازم و کارآمد از طریق داشتن ضوابط استاندارد و موازین قانونی که بتواند راهگشای نحوه جذب و به کارگیری نیروی انسانی در کنار سایر نظام ها باشد، امکان پذیر است. لازم است هی چگونه استخدام خارج از فضای رقابتی و به صورت متفرق و غیرنظام مند و تعریف نشده صورت نپذیرد تا عدالت استخدامی و ساماندهی و بهینه سازی نظام اداری در مبحث ورود به خدمت عملیاتی و اجرا شود.

#### طراحی طرح طبقه بندی مشاغل

رویکردی که قبل از قانون مدیریت خدمات کشوری در طبقه بندی مشاغل وجود داشت، رویکرد محض طبقه بندی مشاغل بود که براساس تحصیلات و تجارب محض انجام می شد و اساسی ترین محور، طبقه بندی مشاغل بود؛ ولیکن با توجه به امتیازی شدن نظام در قانون مدیریت خدمات کشوری، بازطراحی مشاغل با توجه به نیازهای روز جامعه ضروری است و با توجه به شاخص هایی چون حساسیت، پیچیدگی، اهمیت و بازار کار و موارد دیگر (بنا به اقتضای فعالیت دستگاه ها) می تواند مورد توجه قرار گیرد. لازم است یک مهندسی مجدد روی مشاغل صورت گیرد و براساس آن مشاغل ارزش گذاری شود.

#### بهبود نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد، توانایی و مهارت

با توجه به نظام امتیازی در قانون مدیریت خدمات کشوری، فراهم کردن بخشی از امتیازها به عهده دستگاه های اجرایی است و بخش دیگر به تلاش و پویایی کارمندان بستگی دارد. شرایط، دوره های آموزشی، کشف مهارت ها، و مواردی که در قانون ذکر شده همه عواملی است که در کسب امتیاز و ضریب حقوق سالانه اعمال می شود. بنابراین براساس شایستگی و صلاحی تهایی که هر فرد بر مبنای این موارد و امتیازهایی که به دست می آورد، در واقع خود فرد می تواند در تعیین حقوق و مزایای خودش مؤثر باشد.

#### اصلاح و استقرار نظام جبران خدمت کارمندان با رویکرد عادلانه شدن پرداخت ها

با توجه به اینکه مبنای نظام پرداخت در قانون مدیریت خدمات کشوری، نظام امتیازی است، این امتیازات در قالب حق شغل، حق شاغل و فوق العاده های مختلف پرداخت می شود که در واقع رویکرد اصلی به سوی عدالت است بر مبنای عملکردی که افراد انجام می دهند.

#### مبانی قانونی

#### قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (1390-1394)

ماده 20 بند «ب» - ماده 44 بند «و» - ماده 50 - ماده 51 - ماده 52 - ماده 57 - ماده 58 - ماده 59 - ماده 60 - ماده 65 بند «ب»

قانون مدیریت خدمات کشوری

- ماده (20) دستگاه های اجرایی مکلفند به منظور ایجاد انگیزه و افزایش کارایی و ...
- ماده (41) ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب ...
- ماده (42) شرایط عمومی استخدام در دستگاه های اجرایی عبارتند از ...
- ماده (43) دستگاه های اجرایی می توانند در صورتی که در قوانین ...
- ماده (44) به کارگیری افراد در دستگاه های اجرایی پس از پذیرفته شدن ...
- ماده (51) مجموع مجوزهای استخدام دستگاه های اجرایی با رعایت ...
- ماده (64) نظام پرداخت کارمندان دستگاه های اجرایی براساس ...
- ماده (65) کلیه مشاغل مشمول این قانون براساس عواملی نظیر پیچیدگی ...
- ماده (66) کلیه شاغلین مشمول این قانون براساس عواملی نظیر تحصیلات ...
- ماده (67) جدول یا جداول موضوع ماده (65) و تبصره های (1) و (2) آن ...
- ماده (68) علاوه بر پرداختهای موضوع ماده (65) و تبصره های آن و ماده (66) ...
- ماده (69) به دستگاه های اجرایی اجازه داده می شود تا بیست و پنج درصد ...
- ماده (70) شرایط تصدی مشاغل اختصاصی دستگاه های اجرایی به تناسب ...
- ماده (71) سمت های ذیل مدیریت سیاسی محسوب شده و به عنوان مقام ...
- ماده (72) امتیاز شغلی مدیران عامل و اعضای هیأت های مدیره ...
- ماده (73) به منظور ارتقای کارایی و سوددهی بنگاه های اقتصادی و ...
- ماده (74) به منظور هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان ...
- ماده (75) امتیاز میزان عیدی پایان سال کارمندان و بازنشستگان ...
- ماده (76) حداقل و حداکثر حقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان ...
- ماده (78) در دستگاه های مشمول این قانون کلیه مبانی پرداخت خارج از ضوابط ...

## ده برنامه تحول اداری و شاخص های مرتبط با آن

### برنامه دوم: عدالت استخدامی و نظام پرداخت

ماده (79) کلیه مبالغ پرداختی به مشمولین این قانون اعم از مستمر، غیرمستمر...

ماده (80) آیین نامه اجرایی این فصل از تاریخ تصویب این قانون حداکثر ...

ماده (93) کلیه کارمندان دستگاه های اجرایی موظفند در ساعات تعیین شده...

ماده (95) به کارگیری بازنشستگان متخصص ...

ماده (117) کلیه دستگا ههای اجرایی به استثنای نهادها، مؤسسات...

شاخص های برنامه عدالت استخدامی و نظام پرداخت در دستگاه های اجرایی در طی برنامه 5 ساله

برنامه پنج ساله دستگاه های اجرایی در قالب برنامه عدالت استخدامی و نظام پرداخت

ردیف	عنوان	واحد سنجش	وضع موجود	۱۳۹۰	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴	جمع
۱	جذب نیرو از طریق آزمون	درصد							
۲	تخصیص مجوزهای استخدامی مناطق کمتر توسعه یافته.	درصد							

### راهنمای تکمیل

- 1- جذب تمامی نیروی انسانی مورد نیاز از طریق انتشار آگهی و برگزاری آزمون و با رعایت سهمیه استخدامی ایثارگران و معلولین.
- 2- نسبت نیروی انسانی جذب شده به ویژه کادر تخصصی جذب شده در مناطق محروم و کمتر توسعه یافته به کل نیروی انسانی جذب شده.

### محتوای تکمیلی

مصوبات هیات وزیران - شورای عالی اداری - کمیسیون ها و کارگروه های دولت و آیین نامه ها و دستورالعمل های اجرایی مرتبط با قوانین و مقررات موضوعه:

- قانون جامع حمایت از معلولان ( مصوب 1386/02/16 مجلس شورای اسلامی)
- دستورالعمل نحوه پرداخت فوق العاده سختی کار و کار در محیط غیر متعارف ( موضوع بند 3 ماده 68 قانون م.خ.ک) (شماره 50795/100 مورخه 1389/10/05)

- .....

خلاصه:

بر اساس بندهای دو و سه و شش سیاستهای کلی نظام اداری و مبانی قانونی موجود در قانون برنامه پنجم توسعه و قانون مدیریت خدمات کشوری برنامه عدالت استخدامی و نظام پرداخت با شاخص های مهمی از جمله برگزاری آزمون استخدامی و صدور مجوز استخدام جهت مراکز کمتر توسعه یافته تدوین و به مرحله اجرا در آمده است.

آزمون نهایی:

- 1- در یک نظام جامع تأمین عدالت اجتماعی، عدالتی که مربوط به ارتباط با دولت ملی و محلی است چه نام دارد؟  
(الف) عدالت اجتماعی. (ب) عدالت رابطه ای. (ج) عدالت توزیعی. (د) عدالت اداری.
- 2- در قانون مدیریت خدمات کشوری طبقه بندی مشاغل بر چه نظامی استوار است؟  
(الف) تحصیلات. (ب) امتیاز بندی. (ج) تجارب. (د) سختی کار.
- 3- بهبود نظام پرداخت مبتنی بر چیست؟  
(الف) عملکرد، توانایی و مهارت. (ب) رتبه. (ج) سابقه و تحصیلات. (د) عملکرد.
- 4- مبانی قانونی و ارشادی عدالت استخدامی و نظام پرداخت در کدام مرجع وجود دارد؟  
(الف) قانون برنامه پنجم. (ب) قانون خدمات کشوری. (ج) سیاستهای کلی نظام اداری. (د) همه موارد.
- 5- کدام ماده(ها) قانونی در قانون مدیریت خدمات کشوری مربوط به برگزاری آزمون و ایجاد فرصت مساوی است؟  
(الف) 41 و 43 (ب) 20 و 22 (ج) 41 و 44 (د) 70 تا 75