

مقدمه:

سیاست های کلی نظام اداری (بندهای مرتبط با برنامه ساماندهی نیروی انسانی)

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

بند 3) بهبود معیارها و روش آمدی 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 7) زمینه سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص در استا نهای کمتر توسعه یافته و مناطق محروم.

بند 19) زمینه سازی برای جذب و استفاده از ظرفیت های مردمی در نظام اداری.

در این بخش علاوه بر سیاستهای کلی نظام اداری در خصوص ساماندهی نیروی انسانی به مبانی قانونی در منابع حقوقی مرتبط و شاخص های برنامه مذکور و همچنین دستورالعملها و آیین نامه ها و توانایی به کارگیری مفاد آیین نامه ها و دستورالعملهای اجرایی در صحنه عمل و محیط کار اشاره خواهیم نمود و با توجه به تلخیص و گزینش صورت گرفته بالطبع مطالب قابل استناد نمیباشد.

پیش آزمون:

1- در سیاستهای کلی نظام اداری کدام گزینه در برنامه ساماندهی نیروی انسانی مهمتر است؟

الف) جذب متخصص برای مناطق محروم. ب) جذب متخصص از ظرفیتهای مردمی. ج) عدالت در تداوم خدمت. د) همه موارد.

2- کدام گزینه از شاخصهای برنامه ساماندهی محسوب نمیشود؟

الف) انتقال نیرو. ب) ایجاد پایگاه آمار منابع انسانی. ج) دور کاری. د) نظر سنجی.

3- واگذاری مدیریت واحدهای دولتی به کدام بخش امکانپذیر نیست؟

الف) تعاونی. ب) خصوصی. ج) نهاد عمومی دولتی. د) نهاد عمومی غیردولتی.

محتوای آموزشی:

رئوس، روش ها و محورهای برنامه ساماندهی نیروی انسانی

واگذاری تصدی های دولت با اولویت واگذاری امور به تعاونی های متشکل از کارکنان (موضوع ماده 13 قانون مدیریت خدمات کشوری)

- با توجه به ماده 13 قانون مدیریت خدمات کشوری، شیوه های انجام امور تصدی های اجتماعی، فرهنگی و خدماتی به شرح زیر است:
- (الف) حمایت از بخش تعاونی، خصوصی و نهادهای عمومی غیردولتی تعیین صلاحیت شده؛ همانگونه که ملاحظه می شود، حمایت از بخش تعاونی، اولین اولویت در واگذاری است.
- (ب) خرید خدمات از بخشهای مذکور.
- (ج) مشارکت با بخشهای اشاره شده از طریق اجاره، واگذاری امکانات و تجهیزات و منابع فیزیکی.
- (د) واگذاری مدیریت واحدهای دولتی به بخشهای تعاونی، خصوصی و نهادهای عمومی غیردولتی یا پرداخت تمام یا بخشی از هزینه سرانه.
- (ه) ...

انتقال کارکنان به بخش غیردولتی (موضوع ماده 18 قانون مدیریت خدمات کشوری)

با توجه به مفاد ماده 18 قانون مدیریت خدمات کشوری، تکلیف کارمندان بخشهای غیردولتی که براساس احکام پیشین در این قانون، تمام یا قسمتی از وظایف و تصدی امور دولتی و سایر امور قابل واگذاری را دارند، مشخص شده است. این ماده تصریح این دسته از کارمندان، کارکنان تحت پوشش کارفرمای غیردولتی تلقی می شوند و دستگا ههای اجرایی هیچ گونه تعهد یا مسئولیتی در قبال این کارمندان ندارند تنها مسئولیتی که دستگا ههای اجرایی براساس مفاد این ماده در برابر این دسته از کارمندان دارند آن است که در صورت تخلف کارفرمای بخش غیردولتی، برای احقاق حقوق کارمندان از محل ضمانتنامه دریافت شده، مطالبات کارمندان ذی ربط را پرداخت نمایند...

ساماندهی نیروی انسانی از دستگاه های اجرایی پرتراکم به سایر دستگاه ها

در حال حاضر از لحاظ نیروی انسانی در برخی از دستگاه های اجرایی تراکم نیرو وجود دارد. در گذشته عدم تسهیم مناسب اختیارات و مسئولیت های سازماندهی و طراحی و بررسی و تأیید تشکیلات دستگاه ها، بین دستگا ههای ستادی و سازمان های اجرایی و ذی نفع در ساختار و وجود مراجع متعدد تصمیم گیرنده و تأییدکننده ساختارهای سازمانی و فقدان نظم و هماهنگی و مراتب منطقی میان مراجع مذکور در این زمینه، باعث شده که ساختارهای مختلفی طراحی و سپس نیروی انسانی با توجه به آن وارد دستگاه های اجرایی به خصوص در حوزه ستادی شود. با توجه به اینکه قسمت اعظم وظایف پیش بینی شده وظایف ستادی بودند، لذا نیروهای به کارگرفته شده نیز در قسمتهای ستادی دستگاه ها مشغول به کار شده اند.

انتقال نیرو از کلان شهرها به بخش ها و مناطق محروم

که بر اساس تبصره 2 بند 4 تصمیم نامه شماره ن 448809/ت 120569 مورخ 1389/5/31 نمایندگان ویژه رییس جمهور در کارگروه انتقال کارکنان از شهر تهران صورت میپذیرد و ...

انتقال نیرو از ستاد دستگاه ها به رده های عملیاتی

با توجه به تراکم نیرو در ستاد دستگاه ها، برخی از تکالیف دستگاه ها در خصوص انتقال نیرو از بخش های ستادی به رده های عملیاتی مشخص شده و همچنین سازوکارها و سیاستهای حمایتی نیز در نظر گرفته شده است. به طور کلی حداقل باید 20 درصد پست های ستادی در مرکز استان به شهرستان ها و واحدهای عملیاتی منتقل شود.

حمایت از بخش خصوصی (ماده 22 و 24 قانون مدیریت خدمات کشوری)

در مواد 22 و 24 قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین نامه های اجرایی مربوط، روش های مختلفی برای حمایت از بخش خصوصی مدنظر قرار گرفته است. براساس مفاد ماده 22، دستگاه های اجرایی به منظور تقویت و حمایت از بخش غیردولتی باید اقدامات زیر را براساس آیین نامه مرتبط انجام دهند:

الف) آموزش

ب) سازماندهی

ج) ایجاد تسهیلات و کمک های مالی

د) رفع موانع اداری

ه) خرید خدمت از بخش غیردولتی

و) ...

استقرار نظام دورکاری

بر اساس مفاد آیین نامه دور کاری ابلاغی معاون اول رئیس جمهور با شماره 76481/44726 مورخ 1389/4/7 هدف ازدور کاری افزایش بهره وری و انعطاف پذیری و کاهش حجم رفت و آمد و هزینه ها و ... است و دستگاهها موظفند به منظور توسعه دولت الکترونیک فعالیتهای مربوط به مشاغل عمومی و اختصاصی را احصا و از طریق دورکاری انجام دهند و ...

مبانی قانونی

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

ماده 50

الف) هیأت وزیران به عنوان مرجع تصویب افزایش سالانه ضریب حقوق کارکنان مشمول و غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری (به نحوی که درج تفاوت تطبیق موضوع فصل دهم قانون مذکور مانع افزایش نباشد) و تصویب افزایش جداول و امتیازات و میزان فوق العاده های موضوع فصل دهم قانون مذکور از جمله تسری فوق العاده ایثارگری در مورد فرزندان شهدا، حداکثر تا پنجاه درصد (50%) و تعیین عیدی و پاداش شش ماهه فقط برای کارکنانی که به تشخیص دستگاه مربوط خدمات برجسته انجام داد هاند و تعیین موارد و سقف کمک های رفاهی مستقیم و غیرمستقیم با رعایت ماده (125) قانون مدیریت خدمات کشوری، تعیین می گردد. مصوبات هیأت وزیران، شورای حقوق و دستمزد و شورای توسعه مدیریت در سقف اعتبارات مصوب مندرج در بودجه های سنواتی است.

ب)

ماده 65) به منظور ساماندهی و کاهش نیروی انسانی و کوچ کسازي دولت:

الف) هرگونه انتقال به کلان شهرها جز در مورد مقامات و در موارد خاص ممنوع است. این حکم و سایر مقررات مربوط به انتقال و مأموریت کارکنان رسمی و ثابت بین دستگاهها در مورد کارکنان پیمانی و قراردادی (در طول قرارداد) قابل اجرا است. موارد خاص با تشخیص کارگروهی با عضویت نمایندگان معاونت، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور و دستگاه متبوع تعیین می شود.

ب)

قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده 13) امور تصدی های اجتماعی، فرهنگی و خدماتی با رعایت اصول بیست و نهم و سی ام قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران از طریق توسعه بخش تعاونی، خصوصی، نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی تعیین صلاحیت شده و با نظارت و حمایت دولت وبا استفاده از شیوه های ذیل انجام می گردد:

- 1- اعمال حمایت های لازم از بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مجری این وظایف.
- 2- خرید خدمات از بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی.
- 3- ...

ماده 18) کارمندان بخش های غیردولتی که براساس احکام پیش بینی شده در این قانون تمام و یا قسمتی از وظایف و تصدی امور دولتی و سایر امور قابل واگذاری که حسب قوانین و مقررات مربوط معین خواهد شد را عهده دار می باشند، کارکنان تحت پوشش کارفرمای غیردولتی تلقی می گردند. دستگاه های اجرایی هیچ گونه تعهد و یا مسئولیتی در قبال این کارمندان ندارند.

کارفرمایان این کارمندان موظفند با کارمندان تحت پوشش خود مطابق قانون کار و تأمین اجتماعی و سایر قوانین و مقررات مربوطه رفتار نمایند و پاسخگوی مقامات و یا مراجع ذیصلاح در این رابطه خواهند بود. دستگاه های اجرایی موظفند در صورت تخلف کارفرمای بخش غیردولتی در احقاق حقوق کارمندان از محل ضمان تنامه دریافت شده تعهدات کارمندان ذی ربط را پرداخت نمایند.

ماده 22) دستگاه های اجرایی موظفند به منظور تقویت و حمایت از بخش غیردولتی اقدامات لازم برای آموزش، سازماندهی، ایجاد تسهیلات و کم کهای مالی، رفع موانع اداری و خرید خدمت از بخش غیردولتی براساس آیین نامه ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد، به عمل آورند.

ماده 24) در راستای اجرای احکام این فصل کلیه دستگاه های اجرایی موظفند از تاریخ تصویب این قانون اقدامات ذیل را انجام دهند:

الف) حداکثر شش ماه پس از تصویب این قانون آن دسته از وظایفی که قابل واگذاری به بخش غیردولتی است را احصا و با رعایت راهکارهای مطروحه در این فصل نسبت به واگذاری آنها اقدام نمایند. به نحوی که طی هر برنامه بیست درصد از میزان تصدی های دولت در امور قابل واگذاری کاهش یابد.

ب)

شاخص های برنامه ساماندهی نیروی انسانی در دستگاه های اجرایی در طی برنامه 5 ساله

برنامه پنج ساله دستگاه های اجرایی در قالب برنامه ساماندهی نیروی انسانی

ده برنامه تحول اداری و شاخص های مرتبط با آن

برنامه سوم: ساماندهی نیروی انسانی

عنوان	واحد سنجش	وضع موجود	1390	1391	1392	1393	1394	جمع	توضیح
انتقال نیرو از ستاد									
ایجاد پایگاه آمار									
انجام دور کاری									

راهنمای تکمیل:

- 1- تعداد نیروی انسانی جابه جا شده از تهران به شهرستانها (کاهش 40 درصدی پست و نیروی انسانی در ستاد دستگاههای مستقر در تهران).
- 2- آمار و اطلاعات نظام اداری مورد نیاز نظیر اقلام اطلاعات پرسنلی، آمار کارکنان و اقلام اطلاعات گروهای خاص مشاغل (پرونده الکترونیکی کارمندان).
- 3- انجام وظایف محول شده بدون حضور فیزیکی کارمند واجد شرایط در محل کار سازمان خود با رعایت ضوابط و برای دوره زمانی مشخص.

محتوای تکمیلی

- مصوبات هیات وزیران و شورای عالی اداری و آیین نامه ها و دستورالعملهای اجرایی مرتبط با قوانین و مقررات موضوعه:
- آیین نامه ایجاد تسهیلات انتقال از تهران و کلانشهرها (شماره 37909/ت/93138 مورخ 1386/6/12)
 - بخشنامه معاونت توسعه و مدیریت نیروی انسانی در خصوص تفویض اختیارات به واحدهای استانی (شماره 54068/200 مورخ 1389/10/19)
 -

خلاصه:

بندهای 2 و 3 و 7 و 19 از سیاستهای ابلاغی مقام معظم رهبری که بر مبنای قانونی موجود در قانون برنامه پنجم توسعه و قانون مدیریت خدمات کشوری نهاده شده برنامه سوم تحول اداری کشور را تحت نام ساماندهی نیروی انسانی رقم زده که شاخصهایی از جمله انتقال نیرو از ستاد دستگاه به رده های استانی - ایجاد پایگاه آمار و اطلاعات منابع انسانی و انجام فعالیتهای دستگاه از طریق دور کاری را در بر میگیرد.

آزمون نهایی:

- 1- کدام گزینه محور برنامه ساماندهی نیروی انسانی نیست؟
(الف) واگذاری تصدی دولتی، (ب) حمایت از خدمات دولتی،
(ج) انتقال نیرو از کلانشهرها، (د) انتقال کارکنان به بخش غیر دولتی.
- 2- کدام گزینه در حمایت از بخش خصوصی نمیگنجد؟
(الف) آموزش، (ب) سازماندهی، (ج) اختصاص اعتبار، (د) خرید خدمت.
- 3- اولین اولویت در واگذاری امور کدام گزینه است؟
(الف) خصوصی، (ب) تعاونی، (ج) نهاد عمومی غیر دولتی، (د) همه موارد.
- 4- دستگاهها موظفند به منظور توسعه دولت الکترونیک فعالیتهای مربوط به مشاغل عمومی و اختصاصی را احصا و از طریق انجام دهند؟
(الف) پرتال، (ب) دور کاری، (ج) بخش غیر دولتی، (د) واگذاری.
- 5- موضوع ماده 22 قانون مدیریت خدمات کشوری چیست؟
(الف) حمایت از تعاونی ها، (ب) حمایت از بخش غیر دولتی، (ج) دور کاری، (د) انتقال نیرو به مناطق محروم.
- 6- تاکید اساسی بند سوم سیاستهای کلی نظام اداری کدام است؟
(الف) پرهیز از تنگ نظری ها و نگرش سلیقه ای، (ب) جذب نیروی انسانی متعهد، (ج) بهبود معیارها در جذب، (د) همه موارد.