



ریاست جمهوری
سازمان اداری و استخدامی کشور

معاون رئیس جمهور
و
رئیس سازمان

شماره: ۱۲۰۴۹
تاریخ نامه: ۱۴۰۰/۰۳/۱۰
پرست: دارد

بسمه تعالی

بخشنامه به کلیه دستگاه های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری

با عنایت به ضرورت تبعیت دستگاه های اجرایی از آرای صادره از سوی هیات عمومی دیوان عدالت اداری؛ در اجرای دادنامه شماره ۱۹۶۱ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۹ صادره از هیات عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص ابطال بند «د» ماده (۳) دستور العمل موضوع ماده (۵) آیین نامه اجرایی ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری (ابلاغی طی بخشنامه شماره ۱۴۴۱۸۹ مورخ ۱۳۹۷/۳/۲۸ سازمان اداری و استخدامی کشور)، مقتضی است ترتیبی اتخاذ گردد تا مفاد دادنامه مذکور در اجرای دستورالعمل فوق الذکر، ملاک عمل قرار گیرد.

جمشید انصاری

« بسم الله الرحمن الرحيم »

شماره دادنامه : ۱۹۶۱

تاریخ دادنامه : ۱۹/۱۲/۱۳۹۹

شماره پرونده: ۹۸۰۴۲۲۵

مرجع رسیدگی: هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

شاکی: آقای حسین رضائیان با وکالت آقای صادق یزدانی

موضوع شکایت و خواسته: ابطال بند (د) ماده ۳ دستورالعمل موضوع ماده ۵ آیین نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع بخشنامه شماره ۱۴۴۱۸۹-۱۳۹۷/۳/۲۸ سازمان اداری و استخدامی کشور

گردش کار: آقای صادق یزدانی به وکالت از شاکی به موجب دادخواستی ابطال بند (د) ماده ۳ دستورالعمل موضوع ماده ۵ آیین نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع بخشنامه شماره ۱۴۴۱۸۹-۱۳۹۷/۳/۲۸ سازمان اداری و استخدامی کشور را خواستار شده و در جهت تبیین خواسته اعلام کرده است که:

" موکل اینجانب آقای حسین رضائیان مدت ۱۱ سال کارمند پیمانی سازمان زندان ها در زندان شهرستان میاندوآب می باشد که به جهت تخلف اداری طی حکم شماره ۱۳۹۷/۶/۶-۱۸/۱۷۱۳۰/۲ب/۶۱۰۱ صادره از شعبه دوم هیأت بدوی رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان سازمان زندان ها که عیناً طی حکم شماره ۱۳۹۷/۹/۲۵-۱۸/۱۷۶۷۰/۱ت/۹۲۶ شعبه اول هیأت تجدیدنظر رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان سازمان زندان ها به مجازات تغییر محل جغرافیایی خدمت به مدت یک سال به استان اردبیل محکوم شده است، حتی با ملاحظه آراء بدوی و تجدیدنظر دادگاه های شعبه ۱۰۲ بدوی و ۱۳ تجدیدنظر استان محکومیت کیفری موکل نیز از جمله جرایم معنونه و مندرج در مواد ۲۵ و ۲۶ قانون مجازات اسلامی نمی باشد که به عنوان مجازات تبعی موکل را از حقوق اجتماعی خود محروم نماید چرا که در رأی شماره ۱۳۴۷/۱۳۴۷۰۹۹۷۴۴۱۴۷۰ به بایگانی شعبه ۹۷۰۷۰۲ صادره از شعبه ۱۳ دادگاه تجدیدنظر استان آذربایجان غربی جرم موکل را با نقض رأی بدوی در حد معاونت تقلیل داده و از این لحاظ پر واضح است که باز هم نمی توان هیچ محرومیتی از حقوق اجتماعی را در حق موکل مترتب داشت لذا با توجه به سابقه موکل وی واجد شرایط تبدیل و ارتقاء وضعیت استخدامی خود از پیمانی به رسمی آزمایشی مستنداً به مواد ۲ و ۳ قسمت (الف) دستورالعمل موضوع ماده ۵ آیین نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری می باشد. مع الاسف بند (د) تبصره ماده ۳ برخلاف نص صریح قانون مجازات اسلامی و تصریح صدر ماده ۲۵ قانون مجازات

اسلامی که محرومیت از حقوق اجتماعی را در نتیجه محکومیت قطعی کیفری در جرایم عمدی و مستنداً به ماده ۲۶ در مدت معلوم و معین مقرر داشته، با بدعتی آشکار ارتقاء شغلی را منوط به عدم تخلف اداری کرده است چرا که طبق بند (د) عدم محکومیت کارمند به هر یک از مجازات های بندهای (ه)، (و) و (ز) ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری در طول دوره پیمانی شرط تبدیل وضعیت استخدامی بیان گردیده است و با مراجعه به قانون اخیرالذکر استنادی و ملاحظه متن ماده ۹ و بندهای استنادی به شرح آتی:

ماده ۹- تنبیهات اداری به ترتیب عبارتند از:

ه-تنزل محل جغرافیایی خدمت به مدت یک تا پنج سال

و- تنزل مقام و یا محرومیت از انتصاب به پست های حساس و مدیریتی در دستگاه های دولتی و دستگاه های مشمول این قانون.

ز- تنزل یک یا دو گروه و یا تعویق در اعطای یک یا دو گروه به مدت یک یا دو سال.

در می یابیم که طبق صدر این ماده منظور قانون تنبیهات و تخلفات اداری کارمند می باشد و پر واضح است که

تنبیهات و تخلفات نمی توانند کارمند را از حقوق اجتماعی و استخدامی خود محروم نمایند لذا استناد به این ماده صراحتاً نقض آشکار قانون و محروم کردن آحاد مردم از حقوق اساسی خود می باشد که سقوط آن و محرومیت از آن نیاز به دلیل دارد و چنین دلیلی در مورد موکل وجود ندارد. علیهذا هم اکنون متأسفانه علیرغم فراهم بودن تمام شرایط لازم جهت ارتقاء شغلی موکل به جهت اینکه اداره متبوع وی به بند (د) ماده ۳ دستورالعمل موضوع ماده ۵ آیین نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری ذیل بخشنامه شماره ۲۸-۱۳۹۷/۳/۱۴۴۱۸۹ سازمان اداری و استخدامی کشور در خصوص تبدیل وضعیت استخدامی از پیمانی به رسمی آزمایشی استناد می کند و از تبدیل وضعیت استخدامی موکل از پیمانی به رسمی آزمایشی استنکاف می ورزد لذا موکل از این حق مسلم خود محروم شده است. با عنایت به اینکه محرومیت از حقوق اجتماعی مجازاتی است تبعی که قانونگذار به عنوان مکافات عمل مجرمانه مجرم، آن هم بعد از جری تشریفات دادرسی مقرر نموده است و محروم کردن فرد بااستناد به یک تخلف اداری ضمن اینکه نقض آشکار اصول قانون اساسی و بالاخص اصل ۲۸ می باشد خلاف رسالت منشور حقوق شهروندی می باشد که در نهایت باعث عقیم شدن اجرای اصول شریف قانون اساسی در رعایت حقوق ملت و موجبات تضییع حقوق آحاد مردم خواهد شد. لذا با تقدیم دادخواست حاضر درخواست ابطال مصوبه صدرالذکر را دارد. "

متن مقررده مورد شکایت به شرح زیر است:

" دستورالعمل موضوع ماده ۵ آیین نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۳- در اجرای تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون، دستگاه های اجرایی می توانند کارمندان پیمانی واجد شرایط ذیل را پس از سنجش شایستگی های تخصصی و رفتاری و احراز صلاحیت های موضوع ماده ۴۲ قانون، از محل مجوزهای ماده ۲ این دستورالعمل، در مشاغل حاکمیتی به استخدام رسمی آزمایشی درآورند.

.....

د- عدم محکومیت کارمند به هر یک از مجازات های بندهای (ه)، (و) و (ز) ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، در طول دوره پیمانی "

در پاسخ به شکایت مذکور، رئیس امور حقوقی و مجلس سازمان اداری و استخدامی کشور به موجب لایحه شماره ۹۱۵۱۵-۱۳۹۹/۲/۳۱ توضیح داده است که:

" با توجه به هماهنگی به عمل آمده با معاونت سرمایه انسانی این سازمان این نتیجه حاصل شد که برای تبدیل وضعیت استخدامی کارمندان از پیمانی به رسمی آزمایشی قانونگذار در مواد ۴۵ و ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری دو شرط را مطرح نموده است که شرط تعیین شده در ماده ۴۵ مربوط به شغل (مشاغل حاکمیتی) و در ماده ۴۶ شرط مربوط به شاغل یا کارمند را مطرح می کند (ماده ۴۶- « کسانی که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می نمایند...») در تبصره ۲ همین ماده قانونگذار برای استخدام رسمی کارمندان پیمانی در مشاغل حاکمیتی سه شرط را مطرح نموده است که عبارتند از: ۱- شرکت در آزمون ۲- احراز صلاحیت های موضوع ماده ۴۲ قانون ۳- پذیرفته شدن برای استخدام رسمی. از طرف دیگر در تبصره ۳ همین ماده تصویب آیین نامه اجرایی کل ماده ۴۶ قانون با پیشنهاد سازمان متبوع و تصویب هیأت وزیران مطرح نموده است. از این رو تصویب نامه شماره ۱۴۷۹۹۱/ت/۵۴۷۷۰-هـ-۱۳۹۶/۱۱/۲۱ به تصویب هیأت وزیران رسیده است و در ماده ۵ تصویب نامه مذکور اختیار تصویب دستورالعمل اجرایی را برای این موضوع به شورای توسعه مدیریت داده است. از این رو شورای مذکور نیز در جهت اجرایی کردن ماده قانونی مذکور و تصویب نامه هیأت وزیران مصادیق اجرایی با توجه به سه شرط معنون در تبصره ۲ ماده قانونی یاد شده را دستورالعمل مربوطه تصویب نموده و لذا اقدام شورا مطابق با قانون بوده است. در پایان خاطر نشان می سازد الزام و تکلیف قانونی برای دستگاه های اجرایی مبنی بر تبدیل وضع تمامی کارکنان پیمانی به رسمی آزمایشی وجود ندارد. با توجه به بند (الف) ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری صرفاً استخدام رسمی برای اشتغال در مشاغل حاکمیتی صورت می پذیرد و با عنایت به اهمیت و حساسیت مشاغل حاکمیتی در استخدام و وظایف شورای توسعه مدیریت به جهت وظایف و ملاحظات که به عهده دارد محکومین به یکی از مجازات های بندهای (ه)، (و) و (ز) ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری حائز شرایط لازم برای تصدی مشاغل حاکمیتی نداده است."

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۹ با حضور معاونین دیوان عدالت اداری و رؤسا و مستشاران و دادرسان شعب دیوان تشکیل شد و پس از بحث و بررسی با اکثریت آراء به شرح زیر به صدور رأی مبادرت کرده است.

رای هیأت عمومی

به موجب تبصره ۲ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، کارمندان پیمانی در صورت شرکت در آزمون و احراز صلاحیت های موضوع ماده ۴۲ قانون مذکور، برای استخدام رسمی در مشاغل حاکمیتی پذیرفته می شوند و بر مبنای 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 می باشد طی خواهند نمود و در صورت احراز شرایط مقرر در این ماده که شامل حصول اطمینان از لیاقت (علمی، اعتقادی و اخلاقی)، کاردانی، علاقه به کار، خلاقیت، نوآوری، روحیه خدمت به مردم و رعایت نظم انضباط اداری از طریق کسب امتیاز لازم با تشخیص کمیته تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی، طی دوره های آموزشی و کسب امتیاز لازم و تأیید گزینش است از بدو خدمت جزء کارمندان رسمی منظور خواهند شد. نظر به اینکه شرایط مقرر برای تبدیل وضعیت کارمندان پیمانی به رسمی آزمایشی در مواد ۴۲ و ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری مشخص شده و اضافه کردن شرط عدم محکومیت کارمند به هر یک از مجازات های موضوع بندهای (ه)، (و) و (ز) ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری در طول دوره پیمانی به شرایط فوق الذکر که بر مبنای ماده ۳ دستورالعمل موضوع ماده ۵ آیین نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری صورت گرفته، در حکم قانونگذاری بوده و خارج از حدود اختیارات شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی است، لذا ماده ۳ دستورالعمل موضوع ماده ۵ آیین نامه اجرایی ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می شود.

احمد درزی رامندی

هیأت عمومی دیوان عدالت اداری



ریاست جمهوری
سازمان اداری و استخدامی کشور

معاون رئیس جمهور
و
رئیس سازمان

شماره: ۱۴۴۱۸۹
تاریخ: ۱۳۹۷/۰۳/۲۸
پوست: دارد

بسمه تعالی

بخشنامه به کلیه دستگاه‌های اجرایی مضمون قانون مدیریت خدمات کشوری

شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۱۳۹۷/۰۳/۰۷ دستورالعمل موضوع ماده «۵» آیین‌نامه اجرایی ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری را مشتمل بر (۱۲) ماده و (۹) تبصره تصویب نمود. مراتب به انضمام «فرم تعیین صلاحیت کارمندان برای تبدیل وضعیت از رسمی آزمایشی به رسمی» و «فرم صورتجلسه تعیین صلاحیت کارمندان برای تبدیل وضعیت از رسمی آزمایشی به رسمی» ممهور به مهر شورای مذکور برای اجراء ابلاغ می‌گردد.

جمشید انصاری

بسمه تعالی

دستورالعمل موضوع ماده «۵» آیین‌نامه اجرایی ماده «۴۶» قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۱- تعاریف و اختصارات

- قانون: قانون مدیریت خدمات کشوری

- دستگاه اجرایی: دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری

- دستورالعمل امتحانات: «دستورالعمل نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی برای استخدام افراد در دستگاه‌های

اجرایی» موضوع بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۳/۹۷۵۷ مورخ ۱۳۹۳/۷/۱۹

- شورای راهبری توسعه مدیریت: شورای راهبری توسعه مدیریت دستگاه‌های اجرایی موضوع مصوبه شماره

۲۰۶/۹۳/۱۱۸۵۲ مورخ ۱۳۹۳/۹/۵ شورای عالی اداری

- فرم تعیین صلاحیت: فرم پیوست شماره یک این دستورالعمل که بر اساس معیارهای مندرج در آن، شورای راهبری

توسعه مدیریت نسبت به تعیین صلاحیت کارمندان رسمی آزمایشی برای تبدیل وضعیت به رسمی اقدام می‌نماید و

تحت عنوان «فرم تعیین صلاحیت کارمندان برای تبدیل وضعیت از رسمی آزمایشی به رسمی» می‌باشد.

الف- تبدیل وضعیت استخدامی از پیمانی به رسمی آزمایشی

ماده ۲- در اجرای ماده یک آیین‌نامه اجرایی ماده (۴۶) قانون، دستگاه‌های اجرایی می‌توانند برای پست‌های قابل

تخصیص به مشاغل حاکمیتی درخواست صدور مجوز استخدام رسمی کارمندان پیمانی شاغل در دستگاه را به سازمان

اداری و استخدامی کشور ارسال نمایند. سازمان اداری و استخدامی کشور با رعایت قوانین و مقررات مربوطه و سیاست-

های دولت، نسبت به صدور مجوز برای تمام یا بخشی از درخواست دستگاه اجرایی اقدام می‌نماید.

ماده ۳- در اجرای تبصره (۲) ماده (۴۶) قانون، دستگاه‌های اجرایی می‌توانند کارمندان پیمانی واجد شرایط ذیل را پس

از سنجش شایستگی های تخصصی و رفتاری و احراز صلاحیت‌های موضوع ماده (۴۲) قانون، از محل مجوزهای ماده

(۲) این دستورالعمل، در مشاغل حاکمیتی به استخدام رسمی آزمایشی درآورند.

الف- حداقل پنج سال از استخدام پیمانی کارمند سپری شده باشد.

تبصره: چنانچه کارمند پیمانی از دستگاه اجرایی دیگری به دستگاه منتقل شده باشد، با رعایت حداقل سنوات موضوع

این بند، باید حداقل یکسال از زمان انتقال وی به دستگاه اجرایی مقصد گذشته باشد.

سازمان اداری و استخدامی کشور

شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

ب- استخدام پیمانی کارمند از طریق قبولی در آزمون های استخدامی موضوع ماده (۴۴) قانون که به صورت عمومی برگزار شده یا می شود، صورت پذیرفته باشد.

تبصره - استخدام رسمی آزمایشی کارمندانی که استخدام پیمانی آنان از طریق قبولی در آزمون هایی با نشر عمومی آگهی استخدامی بر اساس ماده (۴۴) قانون نبوده است، علاوه بر رعایت مفاد این دستورالعمل موقوف به شرکت در امتحانات استخدامی عمومی (که توسط سازمان اداری و استخدامی کشور برنامه ریزی می گردد) و کسب حد نصاب نمره آزمون بر اساس «دستورالعمل امتحانات»، در دوره پیمانی می باشد.

ج- متوسط امتیازات ارزشیابی سالانه سه سال آخر کارمند در دوره پیمانی از هشتاد درصد (۸۰٪) امتیازات ارزشیابی کمتر نباشد.

د- عدم محکومیت کارمند به هر یک از مجازات های بندهای «ه»، «و» و «ز» ماده (۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری، در طول دوره پیمانی.

تبصره ۱- تبدیل وضع استخدامی کارمندان پیمانی به رسمی آزمایشی در دوره مأموریت، در دستگاه اجرایی مقصد امکان پذیر نمی باشد. استخدام رسمی آزمایشی آنان در دستگاه مبدأ نیز مشروط بر این است که حداقل یکسال منتهی به تبدیل وضع در دستگاه اجرایی مبدأ اشتغال داشته و مفاد بندهای فوق در مورد آنان رعایت شده باشد.

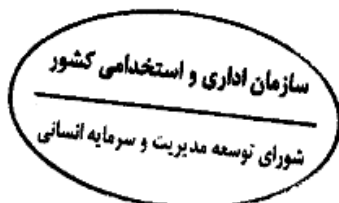
تبصره ۲- در صورتی که تعداد شرکت کنندگان در سنجش شایستگی های موضوع این ماده بیشتر از تعداد مجوزهای استخدام رسمی آزمایشی باشد، پذیرش افراد بر اساس نمرات فضلی آنان در هر شغل خواهد بود.

تبصره ۳- نحوه سنجش شایستگی های موضوع این ماده در هر دستگاه اجرایی توسط «شورای راهبری توسعه مدیریت» دستگاه تعیین می گردد.

ب- تبدیل وضعیت استخدامی از رسمی آزمایشی به رسمی

ماده ۴- «شورای راهبری توسعه مدیریت» هر دستگاه اجرایی، به عنوان کمیته تخصصی تشخیص صلاحیت موضوع بند «الف» ماده (۴۶) قانون برای کارمندان رسمی آزمایشی، وظایف زیر را بر عهده دارد:

الف - بررسی اطلاعات اخذ شده از مراجع ذیصلاح (از قبیل فرم های ارزشیابی سال های گذشته کارمند، نحوه حضور کارمند در محل کار و گزارش مدیر واحد متبوع کارمند) در مورد کارمندانی که دوره رسمی آزمایشی سه سال خود و یا دو سال تمدید شده (در خصوص کارمندانی که بند «الف» تبصره یک ماده ۴۶ در مورد آنان اعمال شده است) را طی نموده اند.



ب - بررسی و ارزیابی وضعیت کارمندان رسمی آزمایشی مورد نظر در ارتباط با هر یک از معیارهای سنجش عنوان شده در «فرم تعیین صلاحیت»

ج - بررسی و تصمیم گیری در خصوص صلاحیت کارمند یا کارمندان موضوع بند «الف» ماده (۴۶) قانون بر اساس ساز و کارهای پیش‌بینی شده در این دستورالعمل

د- رسیدگی به شکایات کارمندان رسمی آزمایشی که به نتایج تعیین صلاحیت خود، معترض باشند.

تبصره ۱- فرم راهنمای ارزیابی صلاحیت کارمندان رسمی آزمایشی برای تبدیل وضعیت به رسمی توسط «شورای راهبری توسعه مدیریت» و فرم صورتجلسه شورا، به پیوست دستورالعمل می باشد.

تبصره ۲- «شورای راهبری توسعه مدیریت» دستگاه اجرایی می‌تواند کمیته‌ای را برای اجرای مفاد بند «الف» ماده (۴۶) قانون تشکیل دهد. در این صورت، تصمیمات کمیته پس از تایید شورای مذکور مبنای عمل خواهد بود.

ماده ۵- چنانچه کارمند به نتیجه ارزیابی خود معترض باشد، باید اعتراض خود را حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ ابلاغ نتیجه، به صورت مکتوب به دبیرخانه شورای راهبری توسعه مدیریت دستگاه اجرایی ارائه کند. شورا نیز حداکثر دو ماه مهلت دارد تا به اعتراض فرد رسیدگی نموده و صلاحیت فرد را مجدداً مورد ارزیابی قرار داده و نتیجه نهایی را اعلام نماید.

ماده ۶- تبدیل وضعیت استخدامی کارمند به رسمی پس از طی دوره رسمی آزمایشی سه ساله و مشروط به کسب شرایط ذیل می‌باشد:

الف - کسب حداقل هفتاد و پنج درصد از مجموع امتیازات «فرم تعیین صلاحیت»

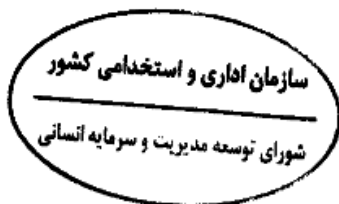
ب - طی دوره‌های آموزشی و کسب امتیاز لازم

ج - تأیید گزینش

ماده ۷- چنانچه کارمند حائز هر یک از شرایط موضوع ماده (۶) نباشد، اعمال هر یک از روش‌های عنوان شده در ذیل تبصره یک ماده (۴۶) قانون مطابق با بندهای زیر صورت می‌پذیرد:

الف - ویژگی‌های بند «الف» ماده (۴۶) قانون: در صورتی که کارمند حد نصاب لازم (۷۵ امتیاز) را از «فرم تعیین صلاحیت» کسب ننماید به شیوه‌های زیر عمل می‌شود:

۱- در صورتی که امتیاز مکتسبه فرد حداقل (۶۵) درصد و پایین‌تر از (۷۵) درصد امتیاز کل باشد، مهلت دو ساله دیگر به وی اعطا می‌شود. این مهلت فقط یکبار اعطا گردیده و قابل تمدید نمی باشد.



۲- در صورت کسب حداقل (۵۵) درصد و پایین‌تر از (۶۵) درصد امتیاز کل، وضع استخدامی فرد به پیمانی تبدیل می‌گردد.

۳- چنانچه امتیاز ارزیابی کارمند کمتر از (۵۵) درصد امتیاز کل باشد، حکم استخدامی وی لغو می‌گردد.

ب- دوره‌های آموزشی: عناوین دوره‌های آموزشی موضوع این بند، علاوه بر دوره‌های آموزشی که در شرایط تصدی مشاغل در طرح‌های طبقه بندی مشاغل دولت به تصویب شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رسیده است، منطبق با نظام آموزش کارمندان دولت که حداقل سه دوره آموزشی و یا (۱۲۰) ساعت آموزش می‌باشد، توسط دستگاه اجرایی تعیین می‌گردد. افرادی که دوره‌های آموزشی شرایط تصدی را در دوره خدمت پیمانی طی نموده باشند، نیازی به طی مجدد این دوره‌ها نخواهند داشت. نصاب امتیاز لازم برای دوره‌های آموزشی دوره رسمی آزمایشی هفتاد درصد (۷۰٪) امتیاز هر دوره است.

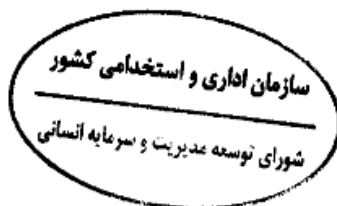
چنانچه کارمند حائز بندهای «الف» و «ج» ماده (۶) بوده ولی کلیه دوره‌های آموزشی مورد اشاره در بند «ب» را با موفقیت طی نکرده باشد، حداکثر دو سال دیگر مهلت دارد تا دوره‌های آموزشی مذکور را طی نماید. در طول این مدت، به محض موفقیت در طی دوره‌های آموزشی، حکم استخدام رسمی کارمند صادر گردیده و نیازی به اتمام مهلت دو ساله نمی‌باشد. دستگاه اجرایی مکلف است حداقل یک بار امکان شرکت در دوره‌های مزبور را برای کارمند در طول دوره رسمی آزمایشی فراهم نماید.

تبصره- چنانچه پس از اتمام مهلت دو سال موضوع بند «الف» تبصره یک ماده (۴۶) قانون، دوره‌های آموزشی مورد نظر توسط کارمند طی نشده و یا حد نصاب لازم را کسب ننماید، وضعیت استخدامی وی به پیمانی تبدیل می‌گردد.

ج- گزینش: تایید گزینش دستگاه اجرایی، از شروط لازم برای تبدیل وضعیت کارمند از رسمی آزمایشی به رسمی است.

ماده ۸- واحدهای توسعه منابع انسانی (یا عناوین مشابه) دستگاه‌های اجرایی، مسئول جمع‌آوری تصمیمات مراجع مذکور بوده و مکلف هستند پس از اخذ نظر «شورای راهبری توسعه مدیریت»، «هسته گزینش» و «واحد آموزش»، نسبت به اعمال تصمیمات در خصوص کارمند مورد نظر اقدام نمایند.

ماده ۹- کارمندان رسمی آزمایشی که مهلت دو ساله دیگر به آنان اعطا می‌شود، باید پس از اتمام مهلت دو ساله، صلاحیت‌ها و امتیازات مورد نظر در ماده (۶) این دستورالعمل را کسب نمایند. در غیر این صورت، بر اساس ضوابط مندرج در ماده (۷) دستورالعمل (به استثنای ردیف یک بند الف ماده مذکور)، وضعیت استخدامی آنان به پیمانی تبدیل شده و یا لغو حکم می‌گردد.



ماده ۱۰- واحدهای منابع انسانی دستگاههای اجرایی مکلف هستند مشخصات کارمندان رسمی آزمایشی را سه ماه قبل از انقضای مهلت سه سال یا دو سال تمدید شده (در صورت اعطای مهلت دو ساله دیگر) به شورای راهبری توسعه مدیریت، هسته گزینش و واحد مسئول آموزش دستگاه اعلام کرده و نظر آن مراجع را در مورد کارمندان مورد نظر کسب نمایند. مراجع مزبور نیز موظف هستند نظر خود را در مهلت تعیین شده (سه ماه)، به واحد منابع انسانی جهت اعمال تصمیمات اداری و استخدامی اعلام کنند.

تبصره: چنانچه هر یک از مراجع مزبور نظر خود را در موعد مقرر به واحد منابع انسانی ارسال ننمایند، به منزله نظر مثبت آن مرجع برای تبدیل وضعیت استخدامی کارمند از رسمی آزمایشی به رسمی تلقی شده و این امر مبنای تصمیمات اداری قرار می گیرد.

ماده ۱۱- تبدیل وضعیت استخدامی ایثارگران بر اساس قوانین و مقررات مربوط صورت می پذیرد.

ماده ۱۲- با ابلاغ این دستورالعمل، دستورالعمل شماره ۲۰۰/۹۳/۱۲۱۷۵ مورخ ۱۳۹۳/۰۹/۱۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور (وقت) لغو می گردد.



پیوست شماره یک

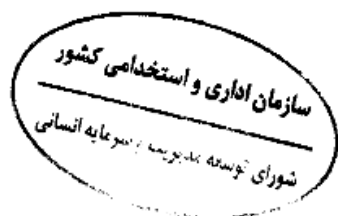
«فرم تعیین صلاحیت کارمندان برای تبدیل وضعیت از رسمی آزمایشی به رسمی»

۱- دستگاه:		۲- نام و نام خانوادگی:		۳- کد ملی:	
۴- عنوان پست سازمانی:		۵- واحد سازمانی:		۶- تاریخ استخدام:	
۷- تاریخ ارزیابی:					
۸- ارزیابی عملکرد و رفتار					
شماره	معیار سنجش	شاخص سنجش	امتیاز		
			دامنه امتیازات	امتیاز	مکسبه
۱	کیفیت فعالیت ها	ارائه کارها با رعایت صحت، دقت، نظم، و بهنگام بودن	۰-۱۰		
۲	کمیت فعالیت ها	ارائه کارها با رعایت حجم، اندازه و کمیت مطلوب	۰-۱۰		
۳	تلاش و کوشش در کارها	صرف وقت و انرژی کافی جهت انجام بهینه وظایف و پیگیری امور تا حصول نتیجه	۰-۱۰		
۴	نوآوری و کارآفرینی	ارائه راهکارهای مناسب جهت رفع مشکلات، ارائه پیشنهادات مناسب، ارائه شیوه های مؤثر در کار و توان عملیاتی کردن ایده ها و روشهای نوین	۰-۵		
۵	همکاری و کارگروهی	همکاری و رفتار احترام آمیز با همکاران، ارائه راهنمایی های لازم به آنان، توان کارگروهی و پذیرش نظرات و راهنمایی های دیگران	۰-۵		
۶	رعایت نظم و انضباط و مقررات اداری	حضور به موقع در محل کار و جلسات، انجام به موقع تعهدات، رعایت سلسله مراتب اداری و استفاده مؤثر از اوقات اداری	۰-۵		
۷	بایبندی به سوگندنامه و منشور رفتاری	میزان تعهد و بایبندی به اجرای مفاد سوگندنامه و منشور اخلاقی و اداری کارمندان دولت و دستگاه متبوع	۰-۱۰		
۸	بایبندی به ارزشهای اخلاقی و رعایت فرهنگ اسلامی	رعایت شعائر اسلامی و هنجارهای جامعه و گسترش و تقویت اخلاق اسلامی در محیط کار	۰-۱۰		
۹	رفتار و برخورد با ارباب جوع	راهنمایی و ارائه اطلاعات، پاسخگویی، رفتار مشفقانه و احترام آمیز و سرعت و دقت در ارائه خدمات	۰-۱۰		
۱۰	رفتار و برخورد با همکاران	قابلیت اعتماد، انتقال دانش و تجربه به همکاران، رفتار مناسب با دیگران، رعایت نظم محیط کار	۰-۱۰		
۱۱	توسعه و توانمندسازی	استفاده مؤثر از فرصتهای آموزشی، خودآموزی و بروزرسانی دانش و اطلاعات مرتبط با فعالیت های شغلی و سازمانی	۰-۱۰		
۱۲	فعالیت های علمی و تخصصی و اقدامات ویژه	تالیف یا ترجمه کتاب یا مقاله در زمینه شغلی و سازمانی، دریافت تقدیر نامه در زمینه شغلی و سازمانی، تدریس در دانشگاهها و مؤسسات آموزشی، ارائه پیشنهاد های تأیید شده توسط مراجع ذیصلاح	۰-۵		
			۰-۱۰۰	جمع امتیاز مکتسبه	

نام و نام خانوادگی عضو «شورای راهبری توسعه مدیریت» دستگاه اجرایی:

سمت سازمانی:

امضاء:



پیوست شماره دو

تاریخ:

«فرم صور تجلسه تعیین صلاحیت کارمندان برای تبدیل وضعیت از رسمی آزمایشی به رسمی»

ردیف	نام و نام خانوادگی	میانگین امتیاز مکسبیه در معیارهای ارزیابی													
		کیفیت کارها	کمیت کارها	اثر بخشی فعالیت ها	تلاش و کوشش در کارها	تواوری و کارآفرینی	همکاری و کارگروهی	رعایت نظم و انضباط و مقررات اداری	مسئولیت پذیری	پابندی به سوگندنامه و منشور رفتاری	پابندی به ارزش های اخلاقی و رعایت فرهنگ اسلامی	رفتار و برخورد با ارباب رجوع	رفتار و برخورد با همکاران	توسعه و توانمندسازی	فعالیت ها و اقدامات ویژه
۱															
۲															
۳															
۴															
۵															
۶															
۷															

نام و نام خانوادگی اعضای شورای راهبری توسعه مدیریت دستگاه اجرایی:

سمت سازمانی:

امضاء:

- ۱
- ۲
- ۳
- ۴
- ۵

