

## محور سوم: برنامه مدیریت سرمایه انسانی

امتیاز شاخص: ۶۰ امتیاز	عنوان شاخص: ساماندهی و متناسب سازی نیروی انسانی
	<p><b>روش ارزیابی شاخص:</b> این شاخص دارای ۶ نماگر به شرح ذیل می باشد:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>۱. کاهش کارکنان قرارداد کار معین مازاد بر سقف تعیین شده تبصره ذیل ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۰ امتیاز)</li><li>۲. کاهش کارکنان رسمی، پیمانی، قرارداد کار معین و کارگری (۱۰ امتیاز)</li></ol> <p>ارزیابی هدف دو نماگر بالا بر اساس جدول شماره ۳ (ریز اقدامات) تفاهم نامه برنامه سه ساله عملیاتی دستگاه و هدف سال ۹۷ تفاهم نامه می باشد.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>۳. رعایت سقف تبصره ذیل ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۰ امتیاز)</li><li>۴. نسبت موجودی نیروی انسانی رسمی، پیمانی و قرارداد کار معین به کل پست های سازمانی * مصوب (۱۰ امتیاز)</li><li>۵. نسبت موجودی نیروی انسانی به تعداد پست سازمانی در مشاغل عمومی (۱۰ امتیاز)</li><li>۶. نسبت نیروی قرارداد کار معین دیپلم و پایین تر به کل کارکنان قرارداد کار معین (۱۰ امتیاز)</li></ol> <p>* در نماگرهای ۴ و ۵، در محاسبه پست های سازمانی، پست های بانام لحاظ نمی شود.</p>
	<p><b>مستندات قابل قبول (ارائه شده از سوی دستگاه):</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- جدول اطلاعاتی تکمیل شده با تایید مقام مربوطه در دستگاه.</li><li>- مستندات نیروهای کاهش یافته رسمی و پیمانی، قرارداد کار معین و کارگری در سال ۱۳۹۷ شامل (لیست افراد، حکم بازنشستگی، استعفا، اخراج و ...)</li><li>- رایاه فرم شماره ۶ موافقتنامه هزینه ای</li></ul>
	<p><b>شرایط عدم مصداق:</b> شاخص مذکور برای کلیه دستگاههای اجرایی در اجرای ماده ۲۸ قانون برنامه ششم (به استثنای مدارس دولتی) و ماده ۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری مصداق دارد.</p>

شاخص سوم-ساماندهی و متناسب سازی نیروی انسانی (۳۰ امتیاز)			
شماره نماگر	متوان نماگر	نحوه سنجش	سقف امتیاز
۱	کاهش کارکنان قرارداد کار معین مازاد بر سقف تعیین شده در تبصره ذیل ماده ۲۲	درصد تحقق هدف سال ۹۷ تفاهم نامه	۵
جدول اطلاعاتی نماگر اول			
تعداد کل پست‌های سازمانی مصوب <sup>۱</sup> انتهای سال ۱۳۹۷			
تعداد کارکنان قرارداد کار معین انتهای سال ۱۳۹۷			
تعداد کارکنان قرارداد کار معین مازاد بر سقف تبصره ماده ۲۲ ق.م.خ.ک انتهای سال ۱۳۹۷			
تعداد کل پست‌های سازمانی مصوب پایان سال ۱۳۹۶ (ابتدای سال ۹۷)			
تعداد کارکنان قرارداد کار معین پایان سال ۱۳۹۶ (ابتدای سال ۹۷)			
تعداد کارکنان قرارداد کار معین مازاد بر سقف تبصره ماده ۲۲ ق.م.خ.ک. پایان سال ۱۳۹۶ (ابتدای سال ۹۷)			
۲	کاهش تعداد کل کارکنان (رسمی، پیمانی، قرارداد کار معین و کارگری)	درصد تحقق هدف تفاهم نامه	۵
جدول اطلاعاتی نماگر دوم			
تعداد کارکنان (رسمی، پیمانی، قرارداد کار معین و کارگری) انتهای سال ۹۷			
تعداد کارکنان (رسمی، پیمانی، قرارداد کار معین و کارگری) ابتدای سال ۹۷			
۳	رعایت سقف تبصره ماده ۲۲ قانون مدیریت خدمات کشوری	رعایت سقف ۱۰ درصد نیروی قرارداد کار معین	۵
جدول اطلاعاتی نماگر سوم			
تعداد کل پست های سازمانی در انتهای سال ۱۳۹۷			
تعداد کارکنان قرارداد کار معین در انتهای سال ۱۳۹۷			
۴	نسبت موجودی نیروی انسانی رسمی، پیمانی و قرارداد کار معین به کل پست‌های سازمانی مصوب <sup>۲</sup>	رعایت نسبت موجودی نیروی انسانی به کل پستها	۵
۵	نسبت موجودی نیروی انسانی رسمی، پیمانی و قرارداد کار معین به تعداد پست سازمانی مشاغل عمومی	رعایت نسبت شایانین به تعداد پست مشاغل عمومی	۵
۶	نسبت نیروی قرارداد کار معین دیپلم و پایین تر به تعداد کل کارکنان قرارداد کار معین <sup>۳</sup>	رعایت عدم وجود نیروی قرارداد کار معین با مدرک دیپلم و پایینتر در دستگاه	۵
جدول اطلاعاتی نماگرهای چهارم تا ششم			
تعداد کل پست‌های سازمانی انتهای سال ۹۷			
تعداد کل نیروی انسانی موجود (رسمی، پیمانی، قراردادی کارمین)			
تعداد کل نیروهای قراردادی سال ۹۷			
تعداد کارکنان قراردادی کارمین با مدرک تحصیلی دیپلم به پایینتر سال ۹۷			
تعداد پست ها در مشاغل عمومی			
تعداد نیروی انسانی شایان در مشاغل عمومی			

<sup>۱</sup>. در محاسبه تعداد پستهای سازمانی، پستهای با نام لحاظ نمی‌شود.

<sup>۲</sup>. در صورتیکه تعداد کل نیروی انسانی دستگاه کمتر یا مساوی تعداد پستهای دستگاه باشد امتیاز کامل و در غیر اینصورت، به ازای هر ۱ درصد اضافه نیروی انسانی، ۱ امتیاز کسر می‌شود.

<sup>۳</sup>. به ازای هر ۱ درصد نسبت نیروی قرارداد کار معین با مدرک دیپلم و پایین‌تر به تعداد کل کارکنان قرارداد کار معین دستگاه، ۱ امتیاز کسر می‌شود.