



شماره: ۵/۲۴۶۱۹

تاریخ: ۸۸/۸/۱۷

پیوست: ندارد

مدیریت محترم امور مالی

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی تبریز

با سلام

احتراماً با توجه به نامه شماره ۴۰/۳۷۷۳۶۰/الف مورخه ۸۸/۸/۴ سرپرست دفتر مدیریت منابع انسانی وزارت و اعلام نظر شماره ۱/۴۷۷۰۱/۱۰/۲۰۰ مورخه ۸۸/۷/۱۲ سرپرست امور نظام های جبران خدمت معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور در خصوص ابهامات موجود در اجرای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری موارد ذیل جهت استحضار و اقدام لازم اعلام می گردد.

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

۲ - میزان فوق العاده مأموریت مشمولین صندوق تأمین اجتماعی و مشمولین صندوق بازنشستگی کشوری بر مبنای ماده ۱۰۶ قانون مدیریت خدمات کشوری می باشد.

۳ - با توجه به ردیف ۶ تصویب نامه شماره ۳۵۰۹۵/ت مورخه ۸۷/۳/۷ تا ابلاغ آئین نامه مربوط به مقررات بیماریهای صعب العلاج، مقررات قبلی در این زمینه از جمله پرداخت مبالغ گذشته بصورت علی الحساب مشروط به اینکه این افراد کماکان در مرخصی صعب العلاج قرار داشته باشد مجری خواهد بود.

۴ - در خصوص اعمال تنبیهات اداری موضوع بند های ج - ز - ح ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری باستناد نامه شماره ۸۸/۳/۱۰ دبیر هیأت عالی نظارت معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور (تصویر پیوست) اقدام خواهد شد.

۵ - باستناد ردیف ۴ و تبصره ۱ ماده ۱۲۲ قانون مدیریت خدمات کشوری به کارمندان آماده به خدمت حقوق ثابت موضوع ماده ۶۵ و تبصره های آن حسب مورد و ماده ۶۶ قانون پرداخت خواهد شد.

۶ - پزشکانی که از ابتدای سال ۱۳۸۸ استخدام شده و یا پزشکانی که قبل از سال ۱۳۸۸ مشمول دریافت فوق العاده محرومیت از مطب نشده اند در صورتیکه دارای شرایط برخورداری از فوق العاده مذکور می باشند می توانند با رعایت دقیق مفاد بند ۴ فصل سوم بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳ مورخه ۸۸/۲/۲۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه و بخشنامه ۵/۶۵۵۵ مورخه ۸۸/۳/۶ به شرط ارائه خدمات در خارج از وقت اداری و ایام تعطیل و نیاز به خدمات آنان در مواقع ضروری در صورت حضور در محل کار و انجام وظایف محوله حداکثر تا ارقام کارمندان مشابه در سال قبل و در حد اعتبارات مصوب با ابلاغ انشایی به عنوان حق الزحمه از فوق العاده مذکور

بهره مند گردند. در صورتی که میزان حضور و ارائه خدمات هر یک از کارمندان مشمول در هر مورد کاهش داشته باشد به همان نسبت از سقف قابل پرداخت کسر خواهد شد.

۷ - تأمین و اصلاح مقررات جدید در تطبیق با احکام و الزامات قانون مدیریت خدمت کشوری نحوه محاسبه ۳۵٪ حداکثر حقوق مبناء بابت پس انداز کارمندان دولت با اعمال ضریب ۶۰۰ ریال سال جاری ضرب در 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.

۸ - با عنایت به صراحت ردیف ۴ مالی ۶۸ قانون مدیریت خدمت کشوری کارمندان زن شاغل ، بازنشسته و وظیفه بگیر مشمولین قانون که دارای همسر نباشد و یا همسر آنان معلول و از کارافتاده می باشد و خود به تنهایی متکفل فرزندان خود هستند فقط از کمک هزینه عائله مندی همانند کارمندان مرد مشمول قانون پیشگفت بهره مند می گردند.

۹ - با توجه به اینکه کارکنان قرارداد مشخص مشمول قانون مدیریت خدمت کشوری نمی باشند بنابراین در محاسبه تعداد کارکنان موضوع ماده ۳ دستورالعمل بند ۹ ماده ۶۸ قانون (تعیین محدودیت سقف ۵۰٪ پرداخت اضافه کاری) لحاظ نمی گردند.

دکتر جعفر مجیدی
معاون پشتیبانی

رونوشت به :

- مدیریت محترم تشکیلات ، آموزش و بودجه برنامه ای جهت استحضار و اقدام لازم.
- مدیریت محترم خدمات پشتیبانی جهت استحضار و اقدام لازم درخصوص بند ۲ نامه .
- مدیریت امور نیروی انسانی جهت اطلاع.



جمهوری اسلامی ایران

ریاست جمهوری

معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

شماره ۲۰۱۷۳۴۰۸۸
تاریخ
پست ۱۰ تیر ۸۸

بسمه تعالی

به: کلیه مسؤولین هماهنگی هیات‌های رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان
از: دبیرخانه هیات عالی نظارت
موضوع: نحوه اعمال تنبیهات اداری با توجه به قانون مدیریت خدمات کشوری

ختم لوائی
مراتب: ریاست محترم سازمان
مسئول رسیدگی
روزنامه: صیانت

با سلام و احترام؛ پیرو ساحت مطروحه در جلسه مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۹ مسؤولین محترم هماهنگی هیات‌های رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان در مورد تعیین وضعیت و نحوه اجرای برخی تنبیهات اداری موضوع ماده (۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری با عنایت به اجرای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری، مراتب زیر را برای آگاهی و اقدام لازم اعلام می‌دارد:

الف) - با عنایت به اینکه ماده (۹۷) قانون مدیریت خدمات کشوری، امر رسیدگی به تخلفات کارمندان و تعیین مجازات آنان را در چارچوب قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب سال ۱۳۷۲- مورد تأیید و تأکید قرار داده است، بنابراین صرفنظر از نحوه اجراء، اعمال تنبیهات اداری مقرر کماکان معتبر و قانونی است.
ب) - از آنجا که بر اساس فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری، حقوق و مزایای کارمندان دولت بر روش امنیاری و براساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگی‌های مذکور در آن مبتنی است، و این امر بر چگونگی اجرای هر یک از تنبیهات اداری ذیل از تنبیهات موضوع ماده (۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری تأثیر دارد. لذا تا تعیین دقیق جزئیات امر و اتخاذ تصمیم توسط شورای توسعه مدیریت و سرمایه‌انسانی، مقتضی است به ترتیب ذیل عمل شود:

۱. تنبیه اداری موضوع بند 'ج':
در موارد محکومیت کارمندان به این مجازات، به میزان محکومیت آنان و بر اساس حقوق و فوق‌العاده شغل مندرج در آخرین حکم کارگزینی قبل از تطبیق با قانون مدیریت خدمات کشوری، محاسبه و به مدت مذکور در رأی از حکم بعد از تطبیق ایشان کسر شود.
۲. تنبیه اداری مندرج در بند 'ح':
در موارد محکومیت افراد به این مجازات، حسب مورد برابر با (۳۰) تا (۴۵) روز حقوق منبای مربوط در قبال هر سال سابقه خدمت به تشخیص هیات صادرکننده رأی، بر طبق آخرین حکم کارگزینی قبل از تطبیق با قانون مدیریت خدمات کشوری به آنان پرداخت گردد.
۳. تنبیه اداری موضوع بند (ز):
با عنایت به اینکه در مرحله تطبیق گروه‌های بیست گانه موضوع ماده یک قانون نظام هماهنگ کارکنان دولت با قانون مدیریت خدمات کشوری، کارمندان مشمول به شرح بند (۲) از فصل دوم بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس‌جمهور، از معادل امتیازات طبقات جدول شماره (۱) برخوردار می‌شوند، لذا در صورت محکومیت کارمندان به تنبیه اداری موضوع قسمت اول بند (ز) به میزان محکومیت از گروه مذکور در آخرین حکم کارگزینی کسر و سپس از معادل امتیازات جدول فوق برخوردار گردند.

Handwritten signature and stamp on the right side of the page.

تجهیزات در سال ۱۳۸۸
معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

شماره ۲۰۱۷۳۴۰۸۸
تاریخ ۱۰ تیر ۸۸
تهران خیابان شیخ بهایی - خیابان لادن مرکز نقش ۶- ۰۲۱۷۵۰۰۶۱۷۵۰۰۶



جمهوری اسلامی ایران
ریاست جمهوری

معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

شماره
تاریخ
پست

- با عنایت به اینکه حسب مفاد ماده (۶۵) قانون مدیریت خدمات کشوری کلیه مشاغل مشمول این قانون بر اساس عوامل مقرر به یکی از طبقات جدول یا جداول حق شغل اختصاص می یابند و بر این اساس در صورت تغییر شغل مورد تصدی کارمند در آینده، طبقات حق شغل وی بر حسب ویژگی های شغل مورد تصدی تعیین و الزاماً متضمن ارتقاء طبقات شغلی ایشان که در این قانون نظیر گروه در قانون نظام هماهنگ است، نخواهد بود. لذا در حال حاضر اعمال مجازات مندرج در قسمت اخیر بند(ز) موضوعاً منتفی است.

۳. تنبیه اداری بند (ط):

در صورت محکومیت کارمندان به این مجازات، از آخرین حکم کارگزینی قبل از تطبیق با قانون مدیریت خدمات کشوری، حسب مورد یک یا دو گروه کسر و در احتساب حقوق بازنشستگی پس از تنزل گروه طبق مقررات ملای محاسبه قرار گیرد.

محمد رضا طاهریان
دبیر هیات عالی نظارت



جمهوری اسلامی ایران
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
دفتر هماهنگی هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری

شماره: ۱۲۴۸
تاریخ: ۸۸/۴/۳۱
پست: ۸۸۰۰۰۰

فوری - نماز

به: رئیس محترم دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز
از: دفتر هماهنگی هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان

سلام علیکم

با احترام، نظر به اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری از ابتدای فروردین ماه سال جاری و مطرح شدن سؤالات درخصوص نحوه اعمال برخی از مجازاتهای موضوع ماده (۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان بیبوست تصویر بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۷/۳۴۰۸۸ مورخ ۸۸/۴/۱۰ دبیر محترم هیات عالی نظارت معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور مبنی بر چگونگی اجرای تنبیهات اداری بندهای ج، ح، ز و ط ماده قانونی فوق الذکر تا زمان تعیین و ابلاغ دقیق جزییات امر توسط شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی نهاد ریاست جمهوری، جهت اطلاع و اقدام لازم ارسال می گردد.

۸۸/۴/۲۲



دکتر احمد زاهدی

نماینده وزیر و سرپرست

نشانی: تقاطع خیابان جمهوری و حافظ ساختمان وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی طبقه پنجم

تلفن: ۶۶۷۰۵۰۳۹ - ۶۶۷۰۶۶۷۵ : ۶۶۷۱۲۱۲۵

پست الکترونیکی: Hamahangi_heyatha@mohme.gov.ir

۵۱۱۴