

بسمه تعالی

به روزرسانی: (بهمن ماه سال ۱۳۹۰)

معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور
معاونت حقوقی، امور مجلس و استان ها
امور حقوقی

«پرسش و پاسخ حقوقی در ارتباط با قانون مدیریت خدمات کشوری»

۱ - از کارافتادگی:

۱ - ۱ س: از تاریخ لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، از کارافتادگی کارمندان تابع چه مقرراتی است؟

ج: از کارافتادگی کارمندان کماکان تابع مقررات قبلی است.

۲ - اشتغال بکار بازنشستگان:

۱ - ۲ س: آیا اجرای ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، نیاز به طرح موضوع در هیأت وزیران دارد؟
ج: با عنایت به مفاد ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، از تاریخ لازم الاجرا شدن این قانون (۱۳۸۶/۹/۱۴) بکارگیری بازنشستگان متخصص دارای شرایط مندرج در ماده فوق، توسط دستگاه های دولتی، به یکی از اشکال مقرر در این ماده بدون طرح در هیأت وزیران بلامانع است.

۲ - ۲ س: آیا مستخدم بازنشسته ای که در اجرای ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری به کار گرفته شده، می تواند از عیدی پایان سال استفاده نماید؟

ج: از آنجا که به کارکنان بازنشسته نیز مطابق ماده ۷۵ قانون مدیریت خدمات کشوری عیدی پایان سال پرداخت می شود، لذا پرداخت مضاعف آن به بازنشستگان موضوع ماده ۹۵ آن قانون مجوزی ندارد.

۳ - ۲ س: آیا به مستخدم بازنشسته موضوع ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، کمک هزینه غذا قابل پرداخت است یا خیر؟

ج: به موجب بند «الف» دستورالعمل پرداخت کمک های رفاهی کارمندان دولت، موضوع بخشنامه شماره ۱۳۸۸/۲/۲۱ مورخ ۲۰۰/۱۴۵۹۳ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور، پرداخت کمک هزینه غذا ناظر بر کارکنانی است که ساعات کار آنان حداقل ۸ ساعت در روز باشد و چون ساعات کار کارکنان موضوع ماده ۹۵ قانون یادشده، کمتر از حد نصاب مذکور است، لذا کمک هزینه غذا به آنان قابل پرداخت نیست.

۴ - ۲ س: به مستخدم بازنشسته که در اجرای ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری به کار گرفته شده، چه وجهی قابل پرداخت است؟

ج: به تصریح ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، به مستخدمین بازنشسته ای که در اجرای ماده مذکور به کار گرفته می شوند، صرفاً «حق الزحمه» قابل پرداخت است و کلیه موارد قابل پرداخت به آنان (متناسب با ساعات کار هفتگی، معادل کارمندان مشابه) می باید در قالب «حق الزحمه» لحاظ شود.

۵ - ۲ س: آیا ماده ۴۱ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت، با ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری مغایرت دارد؟

ج: موضوع ماده ۴۱ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت، «ممنوعیت بکارگیری بازنشستگان» است و موضوع ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، «جواز بکارگیری بازنشستگان متخصص در موارد و با عناوین خاص به میزان یک سوم ساعت کار اداری» می‌باشد. با توجه به مراتب مذکور، این دو ماده دارای موضوعات متفاوتی هستند و مغایر یکدیگر تلقی نمی‌گردند.

۳ - امتیازات استخدامی ایثارگران:

۱ - ۳ س: آیا از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، جانبازان می‌توانند کماکان از سنوات ارفاقی بهره‌مند شوند یا خیر؟

ج: با توجه به عدم پیش‌بینی احکام جدید در خصوص سنوات ارفاقی جانبازان به هنگام بازنشستگی در قانون مدیریت خدمات کشوری، مقررات قبلی مربوط به سنوات ارفاقی جانبازان، کماکان به قوت خود باقی است.

۲ - ۳ س: آیا اضافه‌کار جانبازانی که به جای استفاده از کسر ساعت کار، از اضافه‌کار معادل آن استفاده می‌نمایند، در سقف مقرر در بند ۹ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری پرداخت می‌شود یا بدون رعایت آن؟

ج: اضافه‌کار ساعتی جانبازان متقاضی از امتیاز بند «الف» ماده ۴ آئین نامه اجرایی مواد ۹ و ۱۱ قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی، موضوع تصویب‌نامه شماره ۲۸۸۶۲/ت/۱۷۶۷۹-هـ مورخ ۱۳۷۷/۵/۶ هیأت وزیران، با رعایت سقف مقرر در بند ۹ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، قابل پرداخت است.

۳ - ۳ س: آیا از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، جانبازان کماکان می‌توانند از کسر ساعات کار استفاده نمایند؟

ج: نظر به اینکه ماده ۹ قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۷۴/۳/۳۱ مجلس شورای اسلامی، به منزله مقررات استخدامی خاص ایثارگران تلقی می‌شود و طبق تبصره ۳ ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، کماکان به قوت خود باقی است، لذا مفاد ماده صدرالذکر با قانون مدیریت خدمات کشوری مغایرت نداشته و در نتیجه اجابت خواسته جانبازان، راجع به استفاده از کسر ساعات کار، بلامانع است.

۴ - ۳ س: ذخیره‌ی مرخصی استحقاقی که در ازای عدم استفاده از کسر ساعت کار به جانبازان تعلق می‌گیرد، مشمول محدودیت ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد یا خیر؟

ج: ذخیره‌ی مرخصی استحقاقی که در اجرای بند «ب» ماده ۴ آئین نامه اجرایی مواد ۹ و ۱۱ قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان، به مستخدم جانباز تعلق می‌گیرد، از هر لحاظ تابع مقررات مربوط به ذخیره‌ی مرخصی استحقاقی سایر مستخدمین دستگاه ذی‌ربط می‌باشد. متذکر می‌گردد، طبق ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، در حال حاضر حداکثر نیمی از مرخصی استحقاقی سالانه کارمندان (۱۵ روز) قابل ذخیره شدن است.

۵ - ۳ س: آیا افزایش حقوق بازنشستگی موضوع ماده ۱۰۴ قانون مدیریت خدمات کشوری برای سنوات خدمت مازاد بر سی سال آزادگانی که ماده ۱۳ قانون حمایت از آزادگان (اسرای آزادشده) بعد از ورود به کشور مصوب ۱۳۶۸/۹/۱۳ در مورد آنان اجرا شده، قابل اعمال است یا خیر؟

ج: به نظر این دفتر چنانچه با اجرای ماده ۱۳ قانون حمایت از آزادگان.....، سنوات خدمت آزادگان مازاد بر سی سال شود، در اینصورت افزایش حقوق بازنشستگی موضوع ماده ۱۰۴ قانون مدیریت خدمات کشوری برای آنان قابل اعمال است.

۴ - باز خرید خدمت:

۱ - ۴ س: آیا از تاریخ لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، ممنوعیت اشتغال باز خرید خدمت شدگان لغو شده است؟

ج: حکم مقرر در ماده ۸ قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌های دولتی مصوب سال ۱۳۶۶، در خصوص ممنوعیت استفاده از خدمات مستخدمینی که طبق مقررات مربوط باز خرید خدمت شده‌اند، کماکان به قوت خود باقی است.

۲ - ۴ س: آیا با وجود لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، ماده ۴۵ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مصوب سال ۱۳۸۴ و آئین نامه اجرایی آن، کماکان قابل اجرا می باشد یا خیر؟

ج: با توجه به اینکه در قانون مدیریت خدمات کشوری، در خصوص پرداخت وجوه تشویقی به کارکنان باز خرید خدمت شده حکمی پیش بینی نشده، لذا ماده ۴۵ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم... و آئین نامه اجرایی آن موضوع تصویب نامه شماره ۸۹۲۴۴/ت/۳۴۷۶ک مورخ ۱۳۸۷/۶/۳ هیأت وزیران، مغایر با قانون مدیریت خدمات کشوری تلقی نمی شود و در حال حاضر آئین نامه اجرایی اخیرالذکر قابلیت اجرایی دارد.

۵ - بازنشستگی:

۱ - ۵ س: ملاک تشخیص مشاغل تخصصی در قانون مدیریت خدمات کشوری چیست؟

ج: چون در قانون مدیریت خدمات کشوری از «مشاغل تخصصی» و «مشاغل غیر تخصصی» تعریف به عمل نیامده، بنابراین در ارتباط با تشخیص مشاغل تخصصی و غیر تخصصی می باید مقررات قبلی ملاک عمل قرار گیرد.

۲ - ۵ س: آیا بازنشستگی کارمندان با داشتن سی (۳۰) سال خدمت و شصت (۶۰) سال سن در مشاغل غیر تخصصی الزامی است یا خیر؟

ج: چنانچه کارمندان دارای سی (۳۰) سال خدمت و شصت (۶۰) سال سن در مشاغل غیر تخصصی خدمت می نمایند، بازنشستگی آنان به استناد قسمت اول تبصره ۲ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری الزامی است لیکن چنانچه در مشاغل تخصصی خدمت می نمایند، دستگاه می تواند تا سن شصت و پنج (۶۵) سالگی از خدمت آنان استفاده نماید.

۳ - ۵ س: بازنشستگی کارمندان با داشتن حداقل سی (۳۰) سابقه خدمت از اختیارات دستگاه اجرایی است یا خیر؟

ج: با توجه به مفاد بند «الف» ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، بازنشستگی کارمندان دارای مدرک تحصیلی لیسانس با دارا بودن حداقل سی (۳۰) سال سابقه خدمت، از اختیارات دستگاه اجرایی ذی‌ربط است و داشتن عنوان شغلی «کارشناسی ارشد» به اختیار موضوع این بند خللی وارد نمی‌سازد.

۴ - ۵ س: شرایط بازنشستگی کادر قضایی قوه قضائیه چیست؟

ج: نظر به اینکه ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، قضات را از شمول قانون مذکور مستثنی نموده است، لذا قضات از نظر مقررات بازنشستگی و وظیفه، کماکان تابع قوانین و مقررات قبلی خواهند بود.

۵ - ۵ س: آیا سنوات خدمتی که در اجرای مقررات قبلی از لحاظ بازنشستگی با ضریب بیشتر از یک محاسبه شده، کماکان به قوت خود باقی است؟

ج: آن قسمت از سوابق کارکنان شرکت ملی فولاد ایران که در گذشته و قبل از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، به موجب آئین‌نامه استخدامی موردعمل آن شرکت مصوب ۱۳۸۷/۱۰/۱۲، به عنوان سنوات افزوده، مبنای احتساب سابقه خدمت از لحاظ بازنشستگی قرار گرفته و کسور مربوط نیز به صندوق بازنشستگی ذی‌ربط پرداخت شده، در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری نیز (از لحاظ بازنشستگی) جزو سوابق خدمت قابل قبول محسوب می‌شود.

۶ - ۵ س: در چه مواردی بازنشسته نمودن کارمندان منوط به تقاضای آنان می‌باشد؟

ج: با عنایت به مفاد بند «الف» ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، دستگاه‌های اجرایی می‌توانند کارمندان شاغل در مشاغل غیرتخصصی (با هر مدرک تحصیلی) خود را با داشتن حداقل سی (۳۰) سال سابقه خدمت قابل قبول بازنشسته نمایند و دستگاه‌های مذکور در این زمینه اختیار بازنشسته نمودن یا ادامه استفاده از خدمات آنان تا رسیدن به شرط سنی مقرر در تبصره ۲ این ماده را دارند. استفاده از اختیار مزبور، در مورد مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد، منوط به تقاضای کارمند می‌باشد.

۷ - ۵ س: از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، حقوق بازنشستگی کارمندان دستگاه‌های اجرایی مشمول این قانون می‌بایست چگونه محاسبه و پرداخت شود؟

ج: با توجه به اینکه در قانون مدیریت خدمات کشوری، در ارتباط با فرمول محاسبه حقوق بازنشستگی مشمولین قانون مذکور حکمی پیش‌بینی نشده و صرفاً در ماده ۱۰۶ آن مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی «حقوق ثابت به اضافه فوق‌العاده‌های بند ۱۰ ماده ۶۸ این قانون» تعیین شده‌است، لذا رویه موردعمل سازمان بازنشستگی کشوری در زمینه محاسبه حقوق بازنشستگی در سال ۱۳۸۸ (مبنی بر ملاک عمل قرار دادن میانگین حقوق و مزایای دو سال آخر خدمت کارمندان) منطبق با مقررات مربوط می‌باشد.

۸ - ۵ س: شرایط بازنشستگی برای کارمندان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری با داشتن تحصیلات دانشگاهی در مقطع کارشناسی ارشد و کارشناسی چیست؟

ج: با عنایت به مفاد بند «الف» ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، شرایط بازنشستگی برای مشاغل تخصصی با داشتن تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر، سی و پنج (۳۵) سال می‌باشد، بنابراین دستگاه می‌تواند کارمندان دارای مدرک تحصیلی لیسانس خود را در تمام مشاغل اعم از غیرتخصصی و تخصصی، با دارا بودن سی (۳۰) سال خدمت بازنشسته نماید.

۹ - ۵ س: کارمندی که در اجرای تبصره یک ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، با تمایل خود تابع صندوق بازنشستگی قبلی خود مانده‌اند، از لحاظ شرایط سن و سابقه تابع چه مقرراتی خواهند بود؟

ج: کارمندان مشمول مقررات استخدامی که در اجرای تبصره یک ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، با تمایل خود کماکان تابع صندوق بازنشستگی قبلی باقی می‌مانند، از لحاظ شرایط سن و سابقه برای بازنشستگی، تابع مقررات موردعمل صندوق بازنشستگی ذی ربط خواهند بود.

۱۰ - ۵ س: آیا با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری، معافیت از پرداخت کسور بازنشستگی بابت سنوات خدمت مازاد بر سی (۳۰) سال به قوت خود باقی است؟

ج: در ارتباط با معافیت مستخدمین از پرداخت کسور بازنشستگی مازاد بر سی (۳۰) سال، سازمان بازنشستگی کشوری خطاب به واحد های تابعه خود در استانها بخشنامه‌ای صادر نموده که می‌بایست مطابق بخشنامه مذکور رفتار شود.

۱۱ - ۵ س: آیا شهرداری ها نیز برای بازنشسته نمودن کارمندان خود در اجرای قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت، موظفند بند ۲۰ ضوابط اجرایی بودجه سال ۱۳۹۰ را رعایت نمایند؟

ج: از آنجا که به موجب تبصره ۳ ماده واحده قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۶/۵ مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی، با استفاده از منابع مالی خود، کارکنان واجد شرایط را بازنشسته نمایند، لذا به نظر این دفتر، بند ۲۰ ضوابط اجرایی بودجه سال ۱۳۹۰، در مورد کارکنان شهرداری ها لازم الرعایه نیست.

۶- پاداش پایان خدمت:

۱ - ۶ س: آیا از تاریخ لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، در خصوص نحوه پرداخت پاداش پایان خدمت تغییری حاصل شده است یا خیر؟

ج: به نظر این دفتر، ماده ۱۰۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، صرفاً مبنای محاسبه وجوهی که تحت عنوان پاداش پایان خدمت به مستخدمین بازنشسته پرداخت می‌شود، را تغییر داده و در نتیجه سایر مقررات قبلی در خصوص پرداخت پاداش مزبور به هنگام بازنشستگی که در قانون مدیریت خدمات کشوری در باره آنها حکم مغایری پیش بینی نشده، من جمله قانون اصلاح ماده ۲ قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۱/۱/۲۱ مجلس شورای اسلامی، کماکان به قوت خود باقی است.

۷- تصدی بیش از یک شغل:

۱ - ۷ س: در مواردی که انتصاب کارمند به سرپرستی پست مدیریتی بدون حکم کارگزینی و صرفاً با ابلاغ انشایی صورت می‌گیرد، آیا مشمول ممنوعیت موضوع ماده ۹۴ قانون مدیریت خدمات کشوری خواهد بود؟

ج: به نظر این دفتر، تصدی بیش از یک پست سازمانی، اعم از اینکه تصدی موقت پست دوم با ابلاغ انشایی یا حکم کارگزینی صورت گرفته باشد، در هر حال مشمول محدودیت مقرر در ماده ۹۴ قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد.

۸- جذب و نگهداری نیروی انسانی نخبه:

۱ - ۸ س: آیا با اجرای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری، آئین نامه جذب و نگهداری نیروی انسانی نخبه موضوع تصویب نامه شماره ۱۷۸۱۴/ت/۹۸۷+۳۰ مورخ ۱۳۸۳/۷/۱۲ هیأت وزیران قابلیت اجرایی دارد یا خیر؟

ج: با اجرای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری، از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱، آئین نامه جذب و نگهداری نیروی انسانی نخبه، ملغی الاثر می باشد و قابلیت اجرایی ندارد.

۹- حالات استخدامی:

۱ - ۹ س: آیا از تاریخ لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، حالت استخدامی غیبت موجه موضوع بند «ژ» ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری کماکان به قوت خود باقی است و در صورت مثبت بودن پاسخ، آیا در دوران غیبت موجه وجهی به کارمندان ذی نفع قابل پرداخت است یا خیر؟

ج: هر چند در ماده ۱۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری، حالت «غیبت موجه» جزو حالات استخدامی مستخدمین احصاء نگردیده، مع هذا به استناد بند «ژ» ماده مذکور که مقرر می دارد: سایر حالات که در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و سایر قوانین پیش بینی شده است، حالت استخدامی غیبت موجه موضوع بند «ژ» ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری کماکان به قوت خود باقی است. هم چنین، با عنایت به مشابهت حالت استخدامی «آماده به خدمت» با حالت استخدامی «غیبت موجه» (از این لحاظ که در هر دو حالت، رابطه استخدامی محفوظ است ولی کارمند خدمتی انجام نمی دهد)، به نظر این دفتر، به مستخدمی که در حالت استخدامی «غیبت موجه» بسر می برد، «حقوق ثابت» قابل پرداخت است.

۲ - ۹ س: با مستخدمی که مطابق مقررات و با حکم مراجع قضایی به حالت تعلیق درمی آید، چگونه باید رفتار شود؟

ج: با توجه به بند ۴ ماده ۱۲۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، به نظر این دفتر، چنانچه کارمند مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، براساس قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشاء و اختلاس و کلاهبرداری مصوب سال ۱۳۶۷ (اعم از تصمیم وزیر، یا مراجع قضایی)، به حالت «تعلیق» درآید، در حالت آمادگی به خدمت قرار خواهد گرفت.

۱۰- دایره شمول قانون مدیریت خدمات کشوری:

۱ - ۱۰ س: آیا قانون مدیریت خدمات کشوری، شامل شهرداری های می شود یا خیر؟

ج: به موجب بند یک ماده واحده قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مصوب سال ۱۳۷۳، شهرداری ها و شرکت های تابعه، مادام که بیش از پنجاه درصد (۵۰٪) سهام و سرمایه آنها متعلق به شهرداری ها باشد، در عداد مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی محسوب می شوند. بنا به مراتب فوق و با توجه به انطباق وضعیت شهرداری ها با تعریف مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی مندرج در ماده ۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، شهرداری ها به حکم ماده ۱۱۷ این قانون از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری مستثنی می باشند.

۲ - ۱۰ س: آیا دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری می‌توانند مقررات استخدامی خاص قبلی خود را براساس قانون مذکور اصلاح و پس از تصویب مرجع ذیصلاح مذکور در اساسنامه بمورد اجرا گذارند؟

ج: مقررات قانون مدیریت خدمات کشوری، می‌باید عیناً در دستگاه‌های اجرایی مشمول این قانون اجرا شود و دستگاه‌های یادشده نمی‌توانند مقررات استخدامی خاص خود را بر اساس قانون مدیریت خدمات کشوری اصلاح و پس از تصویب مرجع ذیصلاح مذکور در اساسنامه بمورد اجرا گذارند.

۳ - ۱۰ س: آیا اصلاحیه ماده ۱۱۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، در ماهیت سازمان تأمین اجتماعی تأثیری دارد یا خیر؟

ج: به نظر این دفتر، اصلاحیه ماده ۱۱۳ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۸/۱۲/۵ مجلس شورای اسلامی، در ماهیت حقوقی سازمان تأمین اجتماعی تأثیری ندارد و با توجه به بند (۱۰) ماده واحده قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مصوب ۱۳۷۳/۴/۱۹، سازمان مذکور کماکان در عداد مؤسسات عمومی غیردولتی قرار دارد.

۴ - ۱۰ س: آیا قانون مدیریت خدمات کشوری در وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح قابلیت اجرایی دارد یا خیر؟

ج: ۱- از آنجا که اعلام نموده‌اند، طبق موافقت مقام معظم رهبری، کارکنان نیروهای مسلح مجاز به برخورداری از فصول دهم و سیزدهم قانون مدیریت خدمات کشوری گردیده‌اند، لذا چنانچه در سایر فصول قانون مذکور احکامی وجود داشته باشد که در ارتباط مستقیم با احکام مقرر در فصول دهم و سیزدهم باشد، در اینصورت اجرای آن مواد هم در آن دستگاه الزامی و اجتناب‌ناپذیر خواهد بود.

۲- چون در ماده ۱۲۷ قانون صدرالاشاره، کلیه قوانین عام و خاص مغایر لغو و بلااثر اعلام گردیده، بنابراین چنانچه فصل دهم در باره نیروهای مسلح به مورد اجرا گذاشته شود، در اینصورت ادامه پرداخت‌هایی که در حال حاضر به موجب مقررات جاری در نیروهای مسلح صورت می‌گیرد، مغایر قانون خواهد بود.

۵ - ۱۰ س: آیا جمعیت هلال احمر مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد یا خیر؟

ج: به تصریح ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، آندسته از نهادهای عمومی غیردولتی که وضعیت آنها با تعریف مذکور در ماده ۳ این قانون انطباق دارد، از شمول مقررات قانون مزبور مستثنی شده‌اند. همچنین تا آنجا که این دفتر اطلاع دارد، بیش از پنجاه درصد (۵۰٪) بودجه سالانه جمعیت هلال احمر از محل منابع دولتی تأمین می‌گردد، لذا جمعیت مزبور از مصادیق مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی موضوع ماده ۳ یادشده به شمار نمی‌آید.

نتیجه: با فرض درستی مطلب اخیر، به نظر این دفتر، آن جمعیت در شمول مقررات قانون مدیریت خدمات کشوری قرار دارد و از لحاظ بیمه و بازنشستگی نیز مشمول احکام همان قانون می‌باشد.

۶ - ۱۰ س: آیا سازمان تبلیغات اسلامی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری است یا خیر؟

ج: از آنجا که وضعیت حقوقی سازمان تبلیغات اسلامی منطبق با تعریف مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی موضوع ماده ۳ قانون مدیریت خدمات کشوری نمی‌باشد، لذا سازمان مذکور در شمول مقررات قانون پیش‌گفته قرار می‌گیرد و ساختار تشکیلاتی سازمان موردبحث باید بر مبنای قانون یادشده صورت پذیرد.

۷ - ۱۰ س: آیا دادستانی ویژه روحانیت جزو تشکیلات دولت است؟ و آیا در شمول مقررات قانون مدیریت خدمات کشوری قرار دارد و تشکیلات آن باید به تأیید و منعکس توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور برسد؟

ج: ۱ - به استناد ماده یک آئین نامه داسراها و دادگاه های ویژه روحانیت مصوب سال ۱۳۶۹، و اصلاحیه آن مصوب ۱۳۸۴، داسراها و دادگاه های ویژه روحانیت تحت نظارت عالییه مقام معظم رهبری اداره می شوند و در نتیجه جزو تشکیلات دولت به شمار نمی آیند.

۲ - با توجه به مفاد ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری که به موجب آن نهادها، مؤسسات و تشکیلات و سازمان هایی که زیر نظر مستقیم مقام معظم رهبری اداره می شوند، از شمول آن قانون مستثنی شده اند، بنابراین دادستانی ویژه روحانیت در شمول مقررات قانون مدیریت خدمات کشوری قرار ندارد.

۳ - با عنایت به مفاد بندهای ۱ و ۲، به نظر این دفتر تصویب تشکیلات دادستانی ویژه روحانیت و تغییرات آن، نیاز به تأیید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور ندارد.

۸ - ۱۰ س: آیا بانک ها مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری هستند یا خیر؟

ج: از آنجا که به صراحت ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، بانک ها از مصادیق دستگاه های اجرایی محسوب می شوند و از مستثنیات مذکور در ماده ۱۱۷ این قانون نیز نمی باشند، بنابراین بانک ها مشمول مقررات قانون مدیریت خدمات کشوری هستند و خروج آنها از شمول مقررات قانون مزبور، مستلزم کسب مجوز قانونی از مجلس شورای اسلامی است. اضافه می نماید به موجب بند ۷۹ قانون بودجه سال ۱۳۹۰ کل کشور، در مورد افزایش حقوق و مزایا و پرداختی های نقدی و غیر نقدی کارکنان بانک ها در سال ۱۳۹۰ توسط هیأت وزیران اتخاذ تصمیم می گردد.

۹ - ۱۰ س: آیا کارکنان قراردادی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری هستند؟

ج: کارکنان قراردادی (کار معین - کار مشخص - ساعتی) شاغل در دستگاه های اجرایی، مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری نیستند.

۱۰ - ۱۰ س: آیا شرکت های آب و فاضلاب موضوع قانون تشکیل شرکت های آب و فاضلاب مصوب ۱۳۶۹/۱۰/۱۱ در شمول مقررات قانون مدیریت خدمات کشوری قرار می گیرند؟

ج: با عنایت به مفاد ماده ۳ قانون تشکیل شرکت های آب و فاضلاب، به جز شرکت های آب و فاضلاب استانی که با تصویب هیأت وزیران به صورت شرکت دولتی تشکیل و اداره شده اند، سایر شرکت های آب و فاضلاب استانی علی القاعده دولتی نمی باشند و در شمول مقررات قانون مدیریت خدمات کشوری قرار نمی گیرند.

۱۱ - دوره های آموزشی:

۱ - ۱۱ س: در مورد احتساب دوره های آموزشی که قبل از تاریخ لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، طی شده، آیا حکم تبصره ماده ۱۰۵ قانون مدیریت خدمات کشوری قابل استناد می باشد یا خیر؟

ج: حکم تبصره ماده ۱۰۵ قانون مدیریت خدمات کشوری ناظر به آینده است و در مورد دوره های آموزشی که قبل از تاریخ لازم الاجرا شدن این قانون طی شده، این تبصره قابل استناد نیست و چگونگی رفتار استخدامی با این قبیل دوره های طی شده، تابع مقررات قبلی مربوط به خود خواهند بود.

۲ - ۱۱ س: آیا کارمندان پیمانی می‌توانند در دوره‌های آموزشی موضوع قانون مدیریت خدمات کشوری شرکت نمایند؟

ج: گرچه ماده ۲۱ آئین نامه استخدام پیمانی به موجب دادنامه شماره ۲۰۳ مورخ ۱۳۸۷/۴/۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال شده است لیکن هیأت مورداشاره، ماده مزبور را به علت مغایرت با قانون استخدام کشوری ابطال نموده و این در حالی است که در فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری، به منظور توانمندسازی کارمندان، احکامی پیش‌بینی شده که مطلق و کلی است و به نظر این دفتر شامل مستخدمین پیمانی دستگاه های اجرایی نیز می‌شود. مضافاً اینکه در ماده ۴۹ قانون مذکور نیز یکی از شرایط تمدید قرارداد کارکنان پیمانی، ارتقاء سطح علمی و تخصصی در مورد شغل موردتصدی ذکر شده که مصداق بارز آن شرکت در دوره‌های آموزشی است، بنابراین کارکنان پیمانی نیز می‌توانند در چارچوب آئین نامه اجرایی موضوع ماده ۶۳ قانون مدیریت خدمات کشوری در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت شرکت نمایند.

۱۲ - سابقه خدمت:

۱ - ۱۲ س: آیا با لازم‌الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، قوانین و مقررات قبلی در خصوص احتساب سوابق خدمت دولتی کارمندان مشمول این قانون، کماکان اعتبار دارد یا خیر؟

ج: در ماده ۱۰۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، نحوه احتساب سوابق خدمت از لحاظ بازنشستگی مورد حکم قرار گرفته و برای احتساب سوابق خدمت از سایر جهات، در قانون مزبور حکمی پیش‌بینی نگردیده و لذا قوانین و مقررات قبلی در خصوص احتساب سوابق خدمت دولتی کارکنان، تا آنجا که با قانون مدیریت خدمات کشوری مغایر نباشد، کماکان به قوت خود باقی است.

۲ - ۱۲ س: آیا سنوات خدمت غیردولتی موضوع قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیردولتی در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۲/۲/۱۹ از مصادیق سی سال خدمت مذکور در ماده ۱۰۴ قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد یا خیر؟

ج: به نظر این دفتر منظور از عبارت «بیش از سی سال خدمت» مذکور در ماده ۱۰۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، سنوات خدمتی است که از لحاظ بازنشستگی قابل محاسبه می‌باشد. از آنجا که به استناد تبصره یک ماده‌واحد قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیردولتی....، سنوات خدمت اخیرالذکر از مصادیق «خدمت» موضوع ماه ۱۰۴ مزبور به شمار نمی‌آید و به تبع، در شمول درصد افزایش حقوق موضوع این ماده قرار نمی‌گیرد.

۳ - ۱۲ س: آیا در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری، سوابق خدمت انجام شده به صورت قرارداد کار مشخص جزو سوابق خدمت کارمندان رسمی و پیمانی قابل احتساب است؟

ج: با توجه به اینکه در قانون مدیریت خدمات کشوری، بکارگیری افراد به صورت قرارداد کار

معین (مشخص)

تجویز شده و در واقع یکی از انواع استخدام محسوب می‌شود، لذا سوابق خدمت تمام وقت کارکنان موردبحث با رعایت کلیه مقررات جزو سنوات خدمت دولتی آنان قابل احتساب است.

۱۳ - ساعت کار:

- ۱ - ۱۳ س: ستاد مرکزی دستگاه‌های اجرایی واقع در استانها باید واجد چه شرایطی باشند تا مشمول استثنای مذکور در عبارت بین‌الهللین تبصره ۳ ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری قرار گیرند؟
- ج: به نظر این دفتر، ستاد مرکزی دستگاه‌های اجرایی واقع در استانها، در صورتیکه واجد شرایط ذیل باشند، مشمول استثنای مذکور در عبارت بین‌الهللین تبصره ۳ ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری هستند.
- ۱ - دارای شخصیت حقوقی مستقل باشند.
 - ۲ - طبق اساسنامه یا قانون تشکیل، ستاد مرکزی آنها در استان مربوطه واقع شده باشد.
 - ۳ - قانون مدیریت خدمات کشوری در آنها بمرور اجرا گذاشته شده باشد.

۱۴ - سلامت اداری:

- ۱ - ۱۴ س: آیا تبصره یک ماده ۹۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، به اختیار هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، در رسیدگی به تخلف ارتشاء، در نخستین بار ارتکاب، تخصیص زده است؟
- ج: نظر به اینکه قانونگذار با بکاربردن لفظ «می‌توانند» در متن تبصره یک ماده ۹۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، اجازه استفاده از اختیار مربوط به اعمال مجازات‌ها را به بالاترین مقام دستگاه اجرایی و مدیران مجاز، اعطاء نموده است، لذا مقامات اخیرالذکر اجازه دارند از این اختیار استفاده نموده یا استفاده نمایند. نتیجه اینکه به نظر این دفتر، صرفاً در مواردی که مقامات فوق از اختیار مقرر در تبصره یک ماده ۹۱ قانون صدرالاشاره استفاده نموده و دستور اعمال مجازات‌های موضوع تبصره را صادر نمایند، هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری مجاز به رسیدگی نخواهند بود، ولی چنانچه مقامات موردبحث از اختیارات مزبور استفاده نمایند، در اینصورت هیأت‌های موصوف می‌توانند به موضوع ورود داشته و به تخلفات موردنظر (حتی اگر برای بار اول باشد) رسیدگی نمایند.

۱۵ - فوق‌العاده‌ها:

- ۱ - ۱۵ س: از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، نحوه محاسبه و پرداخت فوق‌العاده روزانه و مأموریت قضات چگونه است؟
- ج: به نظر این دفتر، چون به تصریح ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری و تبصره یک آن، حقوق و مزایای قضات تابع احکام مقرر در این قانون نمی‌باشد، لذا فوق‌العاده روزانه و مأموریت قضات می‌بایست مطابق مقررات قبلی محاسبه و پرداخت گردد.
- ۲ - ۱۵ س: آیا از تاریخ لازم‌الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، فوق‌العاده جذب اضافی موضوع ماده ۴۴ اصلاحی آئین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری کماکان قابل پرداخت است یا خیر؟
- ج: با عنایت به مفاد ماده ۷۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، در شرایط حاضر فوق‌العاده جذب اضافی موضوع ماده ۴۴ اصلاحی آئین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری موضوع تصویب‌نامه شماره ۳۴۵۳۵/ت/۲۵۱۶۰هـ مورخ ۱۳۸۱/۷/۲۰ قابل پرداخت نیست.

۳ - ۱۵ س: آیا فوق‌العاده جذب موضوع ماده ۱۳ آئین‌نامه اجرایی قانون حمایت قضایی از کارکنان دولت و پرسنل نیروهای مسلح مصوب سال ۱۳۷۹، از ابتدای سال ۱۳۸۸ قابل پرداخت است یا خیر؟

ج: فوق‌العاده جذبی که در اجرای ماده ۱۳ آئین‌نامه اجرایی قانون حمایت قضایی... به کارشناسان حقوقی پرداخت می‌شده، و در حال حاضر در قالب تفاوت تطبیق، در احکام تطبیق با قانون مدیریت خدمات کشوری درج شده‌است، نیازی به حذف از احکام کارگزینی ندارد لیکن این فوق‌العاده تحت این عنوان، از ابتدای سال ۱۳۸۸ قابل برقراری و پرداخت نیست. لازم به ذکر است که با توجه به ماده واحده قانون اصلاح قانون مذکور مصوب ۱۳۸۸/۱/۲۶ که به موجب آن عبارت «مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی» بعد از عبارت «سازمان‌های دولتی» مندرج در ماده واحده قانون مذکور مصوب ۱۳۷۶/۷/۲۹ افزوده شده است، فرض منسوخه بودن قانون اخیرالذکر منتفی گردیده‌است. یادآور می‌شود شعبه چهاردهم دیوان عدالت اداری نیز طی دادنامه شماره ۲۹۷ مورخ ۱۳۸۹/۳/۱۷ به نفع یکی از شکات به الزام دستگاه به برقراری و پرداخت فوق‌العاده جذب موضوع ماده ۱۳ پیش‌گفته رأی داده شده‌است.

۴ - ۱۵ س: آیا فوق‌العاده اضافه‌کار ساعتی کارمندان مشمول قانون تأمین اجتماعی شاغل در دستگاه‌های مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، مبنای محاسبه حق بیمه قرار می‌گیرد یا خیر؟

ج: با توجه به اینکه فوق‌العاده اضافه‌کار ساعتی از مصادیق ارقام مذکور در ماده ۱۰۶ قانون مدیریت خدمات کشوری به‌شمار نمی‌آید، لذا مبنای محاسبه حق بیمه موضوع قانون تأمین اجتماعی قرار نمی‌گیرد.

۵ - ۱۵ س: مقررات حاکم بر پرداخت فوق‌العاده مأموریت روزانه بدون توقف شبانه چیست؟

ج: در بند ۱۲ مصوبه شماره ۴۴۵۸۵/۵۴۰۱۷ مورخ ۱۳۸۹/۳/۹ هیأت وزیران، مبنای محاسبه و سقف اعتبارات قابل پرداخت از بابت فوق‌العاده روزانه در مأموریت‌های با توقف شبانه، مشخص شده است. بنابراین در ارتباط با پرداخت فوق‌العاده روزانه برای مأموریت‌هایی که بدون توقف شبانه انجام می‌شود، می‌باید مقررات قبلی (آئین‌نامه فوق‌العاده روزانه موضوع بند «ث» ماده ۳۹ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۵۲/۶/۲۴ و اصلاحات بعدی آن) ملاک عمل قرار گیرد. بدین ترتیب، به استناد ماده ۲ آئین‌نامه مذکور، در مواردی که کارمند ناچار به توقف شبانه در محل مأموریت خود نباشد، نصف فوق‌العاده روزانه مذکور در بند صدرالذکر به وی پرداخت می‌شود، مشروط بر آنکه محل مأموریت حداقل ۳۰ کیلومتر با محل خدمت کارمند فاصله داشته باشد.

۱۶ - کمک رفاهی:

۱ - ۱۶ س: آیا به کارمندان بازنشسته نیز کمک‌های رفاهی همانند شاغلین قابل پرداخت است؟

ج: پرداخت کمک‌های رفاهی به بازنشستگان تابع مقررات مربوط به خود می‌باشد و جمله «هرگونه پرداخت از هر محل و تحت هر عنوان به افراد بازنشسته و بازخرید توسط دستگاه‌های مذکور ممنوع است»، مندرج در بند «ب» ماده ۶۵ قانون برنامه پنجم توسعه، ناظر بر پرداخت ناشی از به کارگیری این قبیل افراد در دستگاه‌های اجرایی است.

۱۷ - کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد:

۱ - ۱۷ س: آیا به کارمندان زن که به تنهایی متکفل مخارج فرزندان خود هستند،

کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد قابل پرداخت است یا خیر؟

ج: به موجب قسمت اخیر بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، به کارمندان زن که به تنهایی متکفل مخارج فرزندان خود هستند، کمک‌هزینه عائله‌مندی قابل پرداخت است لیکن پرداخت کمک‌هزینه اولاد به این قبیل کارکنان مجوزی ندارد.

۲ - ۱۷ س: آیا با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری، شرایط استفاده فرزندان از کمک‌هزینه اولاد تغییر نموده است؟

ج: به تصریح بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، استفاده فرزندان ذکور مشمولین این قانون، از کمک‌هزینه اولاد تا سن بیست و پنج (۲۵) سالگی مشروط به ادامه تحصیل و نداشتن شغل است.

۳ - ۱۷ س: کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد بازنشستگان دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، که قبلاً بالای شصت (۶۰) سال سن داشته و کمک‌هزینه بیشتری دریافت می‌نموده‌اند، به چه نحوی می‌بایست محاسبه و پرداخت گردد؟

ج: کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد بازنشستگان دستگاه‌های مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، بدون توجه به سن آنان، از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱ در اجرای قانون مزبور، به میزان مقرر در تبصره ۴ ماده ۱۰۹ قانون مذکور قابل پرداخت است.

۴ - ۱۷ س: آیا شرایط داشتن «شغل» و «شوهر» مقرر در بند ۲ ماده ۱۱۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، متفقاً منجر به محرومیت فرزندان اناث مستخدمین متوفی از کمک‌هزینه اولاد خواهد شد یا تحقق هر یک از دو شرط موجب محرومیت است؟

ج: در اجرای بند ۲ ماده ۱۱۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، داشتن «شغل» یا «شوهر»، هر کدام به تنهایی، منجر به محروم شدن از دریافت کمک‌هزینه اولاد برای فرزندان اناث مستخدمین متوفی، خواهد شد.

۵ - ۱۷ س: آیا کمک هزینه اولاد بابت اولاد اناث شاغل قابل پرداخت است؟

ج: با توجه به بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، شرط غیرشاغل بودن، هم برای اولاد ذکور و هم برای اولاد اناث لازم‌الرعایه است و لذا بابت فرزند اناث شاغل، هر چند که ازدواج نموده باشند، کمک هزینه اولاد قابل پرداخت نیست.

۶ - ۱۷ س: ملاک تشخیص تکفل مخارج فرزند توسط کارمندان زن چیست؟

ج: در ارتباط با پرداخت کمک هزینه عائله‌مندی به آندسته از کارمندان زن که به تنهایی متکفل مخارج فرزندان خود هستند، هر مدرکی که به تشخیص دستگاه مثبت تکفل مخارج فرزندان توسط کارمند زن ذی نفع باشد، می‌تواند ملاک عمل قرار گیرد.

۱۸ - کمک هزینه های ازدواج و فوت:

۱ - ۱۸ س: آیا در پرداخت کمک هزینه ازدواج، از لحاظ دفعات پرداخت (تعداد فرزندان که ازدواج می‌نمایند) محدودیتی وجود دارد؟

ج: در پرداخت کمک هزینه ازدواج بابت ازدواج فرزندان کارمندان، از لحاظ تعداد فرزند مشمول دریافت این کمک، محدودیتی وجود ندارد.

۲ - ۱۸ س: در موردی که پدر و فرزند هر دو کارمند دولت باشند، و فرزند ازدواج نماید، آیا می توان کمک هزینه ازدواج را به هر دوی آنان پرداخت نمود؟

ج: چنانچه پدر و فرزند وی، هر دو کارمند دولت باشند (چه شاغل چه بازنشسته)، در اینصورت با استفاده احد آنان از کمک هزینه ازدواج بابت ازدواج فرزند، حکم قانون تحقق یافته و موجبی برای استفاده دیگری از کمک هزینه مزبور بابت ازدواج همان فرزند، باقی نمی ماند.

۱۹ - مأموریت:

۱ - ۱۹ س: آیا می توان کارمند دولت را به سازمان همیاری شهرداری ها مأمور نمود؟

ج: با عنایت به مفاد ماده ۷ تصویبنامه شماره ۴۴۲۹۵/۲۰۴۶۱ مورخ ۱۳۸۹/۱/۳۱ موضوع آئین نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری، مأموریت کارمندان مشمول این قانون، از دستگاه های اجرایی ذی ربط به سازمان همیاری شهرداری ها (دستگاه غیرمشمول) با رعایت سایر مقررات مربوط امکان پذیر است.

۲۰ - متفرقه:

۱ - ۲۰ س: آیا کارمندان پیمانی را می توان به پست های سازمانی در سطوح مدیریتی منصوب نمود؟

ج: مطابق ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، استخدام در دستگاه های اجرایی مشمول این قانون به دو روش (رسمی و پیمانی) صورت می پذیرد و در قانون مذکور در ارتباط با انتصاب کارمندان پیمانی به پست های سازمانی در سطوح مدیریتی منعی پیش بینی نشده است.

۲ - ۲۰ س: نحوه رفتار استخدامی با کارمند مفقودالثر (عادی) با توجه به قانون مدیریت خدمات کشوری چگونه است؟

ج: در مورد نحوه رفتار استخدامی با کارمند مفقودالثر (عادی)، در قانون استخدام کشوری و قانون مدیریت خدمات کشوری، حکم مشخصی وجود ندارد. بدیهی است چنانچه در اجرای سایر مقررات مربوط، برای چنین فردی، از سوی مراجع قضائی حکم موت فرضی صادر شود، در اینصورت دستگاه می تواند همانند کارمند شاغل متوفی با وی رفتار نماید.

۳ - ۲۰ س: منظور از عبارت «ضمانت نامه دریافت شده» مندرج در قسمت اخیر ماده ۱۸ قانون مدیریت خدمات کشوری چیست؟

ج: با توجه به اطلاق عبارت «ضمانت نامه دریافت شده» مندرج در قسمت اخیر ماده ۱۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، به نظر این دفتر، ضمانت نامه مذکور شامل هر دو ضمانت نامه (حسن انجام کار و حسن انجام تعهدات) می باشد.

۴ - ۲۰ س: آیا حکم مقرر در ماده ۱۱۲ قانون مدیریت خدمات کشوری شامل دستگاه های اجرایی غیرمشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب سال ۱۳۷۰ می شود یا خیر؟

ج - چون در ماده ۱۱۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، دستگاه های اجرایی که مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت... نبوده اند، بدون هیچ قید دیگر و به طور مطلق مورد حکم قرار گرفته اند، لذا به نظر این دفتر حکم این ماده، کلیه دستگاه های اجرایی غیرمشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت... (فارغ از اینکه کسور بازنشستگی یا حق بیمه کارمندان آن به کدام یک از صندوق های بازنشستگی پرداخت می شده است) را شامل می شود. بدیهی است میزان و چگونگی میزان و چگونگی تأمین بار مالی برای اجرای ماده ۱۱۲، به استنباط حقوقی در مورد دایره شمول آن ارتباطی ندارد.

۵ - ۲۰ س: آیا مستخدم بازنشسته یا وظیفه بگیر با داشتن تابعیت مضاعف می تواند از حقوق بازنشستگی یا وظیفه استفاده نماید؟

ج: احراز اینکه مستخدم بازنشسته یا وظیفه بگیر، تابعیت کشور بیگانه را قبول نموده، برعهده وزارت امور خارجه می باشد و صرف اقامت دائم در کشور خارجی دلیل بر قبول تابعیت آن کشور نیست. بدیهی است چنانچه به تشخیص وزارت مذکور، مستخدم بازنشسته یا وراث قانونی وظیفه بگیر، تابعیت مضاعف داشته باشند، در اینصورت با توجه به ماده ۹۷ قانون استخدام کشوری و ماده ۹۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، حقوق بازنشستگی یا وظیفه آنان قطع خواهد شد و در صورت احراز تابعیت مضاعف، فرد بازنشسته یا وراث قانونی وظیفه بگیر، نمی تواند از طریق معرفی وکیل، متقاضی حقوق بازنشستگی یا وظیفه شوند.

۶ - ۲۰ س: منظور از مفاد تبصره ۲ ماده ۵۴ قانون مدیریت خدمات کشوری چیست؟

ج: به نظر این دفتر، منظور از مفاد تبصره ۲ ماده ۵۴ قانون مدیریت خدمات کشوری این است که پست یکی از معاونین هر یک از استانداران و وزراء، ثابت تلقی می شود و عزل و نصب آن معاون به موجب آئین نامه موضوع تبصره یادشده صورت خواهد پذیرفت.

۷ - ۲۰ س: آیا دستگاه ها مجازند افرادی را که دارای تابعیت مضاعف هستند، بکارگیری نمایند؟

ج: با توجه به ماده ۹۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، دستگاه های اجرایی، تحت هیچ عنوان مجاز نیستند افرادی را که علاوه بر تابعیت ایرانی، تبعیت کشور دیگری را قبول نموده اند، به کار گیرند.

۸ - ۲۰ س: در چه شرایطی می توان پست سازمانی کارمند را در دوران خدمت آزمایشی تغییر داد؟

ج: به نظر این دفتر، در مواردی که در اثر اصلاحات ساختاری، پست سازمانی کارمند رسمی آزمایشی از مجموعه پست های دستگاهی حذف شده و در تشکیلات جدید نیز پست مناسب در همان رشته برای انتصاب این قبیل کارمندان وجود نداشته باشد، در اینصورت انتصاب آنان به پست های مناسب در سایر رشته شغلی همان رشته شغلی با رعایت شرایط احراز شغل مانعی ندارد.

۹ - ۲۰ س: آیا دستگاه می تواند در اجرای ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، کارمندان واحدهایی به غیر از واحدی که وظایف آن را واگذار نموده است، به بخش غیر دولتی منتقل یا مأمور نماید؟

ج: هر چند در بند «ج» ماده ۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، موافقت با اعطای مرخصی بدون حقوق به کارمند، برای مدت سه تا پنج سال بطور اطلاق ذکر شده، لیکن به تصریح ماده ۲۱ تصویبنامه شماره ۴۴۲۹۵/۲۰۴۶۱ مورخ ۱۳۸۹/۱/۳۱ موضوع آئین نامه اجرایی تبصره ۲ ماده ۲۱ و ماده ۱۲۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، صرفاً آندسته از کارمندان رسمی یا ثابت دستگاه های اجرایی مشمول این قانون، که به علت واگذاری تمام یا بخشی از وظایف آنها به بخش غیردولتی، به خدمت آنان نیاز نباشد، می توانند تا پنج سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند، بنابراین شرط استفاده کارمند متقاضی از مرخصی بدون حقوق تا پنج سال این است که ایشان در واحدی از دستگاه ذی ربط شاغل بوده باشد که تمام یا قسمتی از

وظایف آن، به بخش غیردولتی منتقل شده است. اضافه می نماید باز خرید خدمت و یا انتقال وی به دستگاه اجرایی دیگر، با موافقت دستگاه و با رعایت کلیه مقررات مربوط امکان پذیر خواهد بود.

۱۰ - ۲۰ س: آیا کمک های غیر نقدی به کارمندان بازنشسته نیز قابل پرداخت است؟

ج: از آنجا که در قوانین و مقررات مورد عمل فعلی، مجوزی برای پرداخت کمک های نقدی به بازنشستگان مشاهده نگردید، لذا پرداخت کمک های مذکور به بازنشستگان امکان پذیر نیست.

۲۱ - مرخصی:

۱ - ۲۱ س: در اجرای تبصره های ۱ و ۴ ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، کارمندان زن در مجموع از چند سال مرخصی بدون حقوق می توانند استفاده نمایند؟

ج: به نظر این دفتر، مرخصی بدون حقوق موضوع تبصره ۴ ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، ناظر بر زنان کارمند است که همسر آنان در مأموریت بسر می برند و این مرخصی علاوه بر ۳ سال مرخصی بدون حقوق موضوع تبصره ۱ ماده مزبور می باشد، بنابراین در اجرای تبصره های ۱ و ۴ ماده مورد اشاره، کارمندان زن واجد شرایط، می توانند در مجموع از ۹ سال مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند.

۲ - ۲۱ س: آیا احکام مقرر در ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب سال ۱۳۷۴ در شرایط حاضر قابلیت اجرایی دارد یا خیر؟

ج: چون در قانون مدیریت خدمات کشوری، در مورد استفاده از مرخصی زایمان حکمی وجود ندارد، لذا قوانین و مقررات قبلی در این زمینه کماکان به قوت خود باقی است. نتیجه اینکه، احکام مقرر در ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از... و تبصره یک آن، به ترتیب راجع به مرخصی زایمان و مرخصی ساعتی برای شیردهی (بدون کسر از مرخصی استحقاقی) در حال حاضر قابلیت اجرایی دارند.

۳ - ۲۱ س: حکم مندرج در قسمت اخیر ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری از چه تاریخی قابلیت اجرایی دارد؟

ج: حکم مندرج در قسمت اخیر ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، از تاریخ لازم الاجرا شدن این قانون (۱۳۸۶/۹/۱۴) قابلیت اجرایی دارد. با توجه به مراتب فوق، در حال حاضر سقف میزان ذخیره مرخصی استحقاقی کارمندان در هر سال، همان است که در قسمت اخیر ماده مذکور پیش بینی شده است.

۴ - ۲۱ س: آیا احتساب مدت مرخصی استحقاقی ذخیره شده جزو سوابق خدمت مستخدم به هنگام بازنشستگی مبنای قانونی دارد؟

ج: با توجه به اطلاق عبارت «مرخصی استحقاقی» در ماده ۱۰۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، که اعم است از مرخصی استحقاقی استفاده شده و مرخصی استحقاقی ذخیره شده، لذا احتساب ایام مرخصی ذخیره شده کارمندان به عنوان سابقه خدمت دولتی آنان، مانع قانونی ندارد و تجویز این موضوع در بند «الف» ماده (۱) تصویب نامه شماره ۴۴۷۷۰/۷۷۶۸۳ مورخ ۱۳۸۹/۴/۸ هیأت وزیران، وفق مقررات صورت پذیرفته است.

۵ - ۲۱ س: در مجموع چند ساعت مرخصی ساعتی به عنوان یک روز مرخصی کامل برای کارمند قابل احتساب است؟

ج: با توجه به اینکه به استناد ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، ساعات کار کارمندان دولت ۴۴ ساعت در هفته تعیین شده است و با عنایت به قسمت اخیر ماده ۳۴ آئین نامه مرخصی ها که مقرر می دارد: «مرخصی های کمتر از یک روز با توجه به ساعات کار روزانه وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مربوط محاسبه خواهد شد»، لذا در

دستگاه هایی که پنج روز در هفته کار می کنند، هر ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه مرخصی ساعتی، یک روز مرخصی بشمار می آید.

۶ - ۲۱ س: آیا به بانوان کارمند که نوزادی را به فرزندگی قبول می نمایند، ویا از طریق رحم اجاره ای صاحب فرزند می شوند، مرخصی زایمان و مرخصی دوران شیردهی تعلق می گیرد؟

ج: فلسفه اعطای مرخصی زایمان و شیردهی به بانوان کارمند، گذراندن دوران نقاهت ناشی از زایمان، و کمک به تغذیه نوزاد از شیر مادر است. از آنجا که در مورد مطروح، عمل زایمان توسط کارمند صورت نمی گیرد و به تبع، این مادران نوزاد خود را شیر نمی دهند، لذا اعطای مرخصی با این عناوین منتفی می باشد و کارمند برای نگهداری از نوزاد، می تواند از سایر انواع مرخصی با رعایت مقررات مربوط استفاده نماید.

۷ - ۲۱ س: سقف اعطای مرخصی بدون حقوق به کارمندان پیمانی چقدر است؟

ج: به موجب ماده ۱۳ اصلاحی آئین نامه استخدام پیمانی (موضوع تصویبنامه شماره ۳۱۶۵۷/ت/۲۸۵۷۶ مورخ ۱۳۸۴/۵/۱۰ هیئت وزیران)، مستخدمین پیمانی می توانند حداکثر به میزان مدت قرارداد از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند، لذا در مورد مطروحه، تمدید مرخصی بدون حقوق به میزان بیش از مدت قرارداد، امکان پذیر نمی باشد.

۸ - ۲۱ س: آیا در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری، در دوران خدمت آزمایشی، می توان تا سقف مقرر برای کارمندان رسمی قطعی مرخصی بدون حقوق اعطاء نمود؟

ج: از آنجا که فلسفه وضع دوره آزمایشی قبل از شروع خدمت رسمی، ارزیابی اخلاقی و عملکردی کارمند می باشد، لذا اعطای مرخصی بدون حقوق به مدت طولانی در دوره آزمایشی، توجیه منطقی ندارد، و در نتیجه، به نظر این دفتر، مرخصی بدون حقوق به همان میزان که در تبصره ماده ۳۲ آئین نامه مرخصی ها، موضوع مواد ۴۷ و ۴۸ و ۴۹ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۶/۷/۲۲ هیأت وزیران با اصلاحات بعدی، پیش بینی شده، کفایت می کند.

۹ - ۲۱ س: در محاسبه دفعات زایمان برای اعطای مرخصی زایمان به بانوان کارمند، آیا فرزندانی که قبل از استخدام به دنیا آمده اند نیز منظور می شوند؟

ج: چنانچه کارمندی قبل از استخدام چهار فرزند به دنیا آورده و فرزند پنجم وی بعد از استخدام به دنیا آید، به نظر این دفتر، زایمان چنین کارمندی، زایمان پنجم ایشان محسوب می شود که بدین ترتیب کارمند ذی نفع نمی تواند به عنوان زایمان اول از مرخصی استعلاجی (معذوریت زایمان) استفاده نماید.

۲۲ - مشمولین قانون حالت اشتغال:

۱ - ۲۲ س: آیا مشمولین قانون حالت اشتغال، پس از بازنشستگی در شمول احکام مقرر در مواد ۱۰۹ و ۱۱۰ قانون مدیریت خدمات کشوری قرار می گیرند؟

ج: به تصریح تبصره ۹ ماده ۱۰۹ قانون مدیریت خدمات کشوری، مشمولین قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید، جانباز از کارافتاده و مفقودالثر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی مصوب سال ۱۳۷۲ که از حقوق حالت اشتغال استفاده می نمایند، در شمول مواد ۱۰۹ و ۱۱۰ قانون مدیریت خدمات کشوری قرار ندارند لیکن آن عده از مشمولین قانون حالت اشتغال که به شرایط عمومی بازنشستگی رسیده و طبق مقررات مربوط برای آنان حکم بازنشستگی صادر و حقوق بازنشستگی برقرار شده باشد، حسب مورد مشمول مواد ۱۰۹ و ۱۱۰ قانون مدیریت خدمات کشوری خواهند بود.

۲ - ۲۲ س: آیا در مورد ذخیره مرخصی جانبازان مشمول قانون حالت اشتغال نیز سقف مرخصی قابل ذخیره کارمندان شاغل مقرر در ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری لازم الرعایه است؟

ج: با جانبازان مشمول قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید، جانباز از کارافتاده و مفقود الاثر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی مصوب سال ۱۳۷۴، از لحاظ ذخیره مرخصی استحقاقی می بایست همانند کارمندان شاغل مشمول قانون مذکور رفتار شود که بدین ترتیب مرخصی استحقاقی آنان، حداکثر پانزده روز در هر سال قابل ذخیره شدن است.

۲۳ - نیروهای قرارداد کار معین:

۱ - ۲۳ س: آیا حکم مقرر در تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، شامل نیروهای قرارداد کار معین فعلی شاغل در دستگاه‌های اجرایی می‌گردد یا خیر؟

ج: به نظر این دفتر حکم مقرر در تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، ناظر بر زمانی است که دستگاه‌های اجرایی، پس از انجام اصلاحات ساختاری مقرر در قانون مذکور و تصویب پست‌های سازمانی خود بخواهند به «بکارگیری» یا استخدام نیروهای قراردادی جدید اقدام نمایند، فلذا حکم تبصره ماده مزبور، شامل نیروهای قرارداد کار معین فعلی شاغل در دستگاه اجرایی نمی‌گردد و تکلیف این قبیل نیروهای قراردادی، همانگونه که در سال‌های قبل نیز معمول بوده، می‌باید در ضوابط اجرایی بودجه سنواتی هر سال تعیین شود.

۲ - ۲۳ س: آیا ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری شامل نیروهای قرارداد کار معین می‌شود یا خیر؟

ج: با توجه به اطلاق ماده ۸۴ قانون مدیریت خدمات کشوری و با عنایت به تبصره بند ۳ بخشنامه شماره ۱۰/۶۶۷۴۱ مورخ ۱۳۸۵/۴/۲۴ سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور سابق (موضوع دستورالعمل اجرایی تصویبنامه شماره ۸۴۵۵/ت/۳۴۶۱۳ هـ مورخ ۱۳۸۴/۱۲/۱۵)، به نظر این دفتر، ماده ۸۴ مزبور شامل نیروهای قرارداد کار معین نیز می‌شود.

۳ - ۲۳ س: آیا به کارکنان قرارداد کار مشخص، کمک هزینه فوت یا ازدواج قابل پرداخت است؟

ج: با عنایت به عبارت «کارکنان رسمی، ثابت و دارای عناوین مشابه» مندرج در ماده یک

قانون پرداخت

پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب سال ۱۳۷۵ و اصلاحات بعدی آن، کارکنان قرارداد کار معین (مشخص) نمی‌توانند از کمک هزینه‌های ازدواج و فوت استفاده نمایند.

۴ - ۲۳ س: آیا کارکنان قرارداد کار مشخص را می‌توان برای طی دوره‌های آموزشی به خارج از کشور اعزام نمود؟

ج: در ماده ۶۰ قانون مدیریت خدمات کشوری، شرکت در دوره‌های آموزشی خارج از کشور، تحت عنوان «بورس آموزشی» پیش بینی گردیده ایت و طبق بند (۱) جزء «ب» ماده (۶) بخشنامه شماره ۲۰۴/۲۱۲۸۵ مورخ ۱۳۹۰/۴/۲۸ (موضوع دستورالعمل مربوط به نحوه توزیع بورس‌های آموزشی خارج از کشور)، صرفاً کارمندان رسمی و پیمانی در شمول بخشنامه مذکور قرار می‌گیرند.

۲۴ - همترازی:

۱ - ۲۴ س: آیا بعد از تاریخ لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، ماده ۸ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان مصوب سال ۱۳۷۰ قابلیت اجرا دارد؟

ج: با توجه به اجرایی شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، از ابتدای سال جاری و لغو مقررات قبلی به موجب مفاد ماده ۱۲۷ آن و ابلاغ بخشنامه شماره ۱۴۵۹۳/۲۰۰ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ و همچنین به لحاظ عدم پیش‌بینی موضوع همترازی در قانون مذکور، اصولاً تشخیص پست‌ها به عنوان پست‌های مشمول ماده ۸ قانون نظام هماهنگ پرداخت... در اجرای ضوابط یادشده، در دستگاه‌های مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری موضوعیت ندارد.