



خرانداری کل کشور

جمهوری اسلامی ایران
وزارت امور اقتصادی و دارایی

شماره: ۵۶ / ۲۲۸۱۷۷

تاریخ: ۱۴۰۲/۱۱/۱۸

پوست: دارد

بسمه تعالی

جناب آقای نژاد محمد

مدیر کل محترم امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل

با سلام و احترام

پیرو نامه شماره ۵۶/۲۱۹۷۱۴ مورخ ۱۴۰۲/۱۱/۹ در خصوص «ابهامات نحوه محاسبه پاداش پایان خدمت کارکنانی که ترکیبی از سوابق قرارداد کارمین، استخدام پیمانی و رسمی را در زمان بازنشستگی دارند»، ضمن ارسال تصویر نامه های شماره ۶۹۸۱۵ مورخ ۱۴۰۲/۶/۲۱ و ۱۲۲۸۸۰ مورخ ۱۴۰۲/۱۱/۱۴ رییس محترم امور جبران خدمت سازمان اداری و استخدامی کشور که در پاسخ به استعلام این اداره کل صادر شده است، به استحضار می‌رساند:

به موجب ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری و تبصره ذیل آن، هر یک از کارمندان دستگاه‌های اجرایی، متصدی یکی از پست‌های سازمانی خواهند بود و هرگونه به کارگیری افراد و پرداخت حقوق بدون داشتن پست سازمانی مصوب پس از یک سال از ابلاغ این قانون ممنوع است. دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در شرایط خاص با تأیید سازمان تا ده درصد (۱۰٪) پست‌های سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به صورت ساعتی یا کار معین برای **حداکثر یک سال** به کار گیرند. بر اساس بند (ب) ماده (۲۸) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه مصوب ۱۳۹۶، به کارگیری افراد در قالب قرارداد کار معین (مشخص) یا ساعتی برای اجرای وظایف پست‌های سازمانی، فقط در سقف مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ مجاز است. تمدید قراردادهای قبلی بلامانع است.

مطابق مفاد ماده (۲) دستورالعمل همسان‌سازی حقوق و مزایای کارمندان قرارداد کار معین (مشخص) با کارمندان پیمانی و همچنین بند (۴) بخشنامه شماره ۲۶۰۸ مورخ ۱۴۰۰/۱/۲۳ سازمان اداری و استخدامی کشور مقرر شده است: «حقوق و مزایای کارمندان قرارداد کار معین دستگاه‌های اجرایی بر اساس مقررات مورد عمل در خصوص کارمندان پیمانی، معادل (۱۰۰٪) حقوق و مزایای این گروه از کارمندان تعیین می‌گردد. کارکنان قرارداد کار معین (مشخص) نیز از لحاظ مرخصی استحقاقی، استعلاجی، بدون حقوق، اعمال مدرک تحصیلی و سایر مزایای مترتبه بر اساس مقررات مورد عمل در خصوص کارمندان پیمانی می‌باشند». به علاوه طبق بند (۲۶) فرم قرارداد کار معین منضم به بخشنامه مذکور، **بابت سنوات پایان قرارداد معادل یک ماه حقوق و مزایای مشمول کسر کسور به نسبت مدت قرارداد در پایان قرارداد قابل پرداخت است.**

با عنایت به موارد مذکور:

در خصوص سوال اول: ضمن اینکه مفاد دادنامه شماره ۹۹۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۰۲۴۹ مورخ ۱۳۹۹/۲/۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری بابت کارکنان قرارداد کارگری موضوع ماده (۱۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری است و به کارکنان قرارداد کار معین موضوع تبصره ذیل ماده (۳۲) قانون مذکور قابل تسری نمی‌باشد، به موجب بخشنامه شماره ۳۰۰۶۴ مورخ ۱۴۰۲/۰۴/۰۴ معاون محترم سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور، پرداخت معادل یک ماه حقوق و مزایای مشمول کسر کسور **به نسبت مدت قرارداد در پایان سنوات قرارداد کارمندان کارمین (مشخص)** به افرادی که به استناد تبصره ذیل ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری به کارگیری می‌شوند، صرفاً در پایان قرارداد همان سال انجام می‌شود، لذا همان‌طور که در مفاد نامه های شماره ۶۹۸۱۵ مورخ ۱۴۰۲/۶/۲۱ و ۱۲۲۸۸۰ مورخ ۱۴۰۲/۱۱/۱۴ امور جبران خدمت سازمان اداری و استخدامی کشور اشاره شده است، نحوه پرداخت سنوات پایان قرارداد



خرانداری کل کشور

جمهوری اسلامی ایران
وزارت امور اقتصادی و دارایی

شماره: ۵۶ / ۲۲۸۱۷۷

تاریخ: ۱۴۰۲/۱۱/۱۸

پیوست: دارد

کارکنان قرارداد کار معین در بند (۲۶) فرم قرارداد کار معین منضم به بخشنامه مورد اشاره تبیین گردیده است. لذا با توجه به اینکه سنوات پایان قرارداد می‌بایست به نسبت مدت قرارداد در پایان قرارداد پرداخت گردد، به نظر این اداره کل، حق سنوات پرداخت شده در پایان قرارداد به صورت قطعی تلقی می‌گردد و پاداش پایان خدمت صرفاً برای سابقه خدمت پس از تبدیل وضعیت به پیمانی یا رسمی، مطابق مقررات محاسبه و پرداخت می‌شود.

در خصوص سوال دوم: بر اساس ماده (۱۰۵) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶، منظور از سابقه خدمت در قانون یادشده برای بازنشستگی، آن مدت از سوابق خدمت کارمندان می‌باشد که در حالت اشتغال به صورت تمام وقت انجام شده و کسور مربوط را پرداخت نموده یا می‌نماید. با عنایت به موارد فوق و با توجه به نامه شماره ۴۷۷۴۰۳ مورخ ۱۳۹۵/۲/۵ امور مدیریت مشاغل و دبیرخانه شوراها سازمان برنامه و بودجه کشور (تصویر پیوست)، که در پاسخ به استعلام این اداره کل در خصوص سابقه خدمت کارکنان قرارداد انجام کار معین یا مشخص و پاداش پایان خدمت کارکنان یادشده تبدیل وضعیت شده به پیمانی صادر شده است، سوابق خدمت کارکنان قرارداد انجام کار معین یا مشخص در صورتی که در حالت اشتغال به صورت تمام وقت در دستگاه‌های دولتی انجام شده و کسور مربوط نیز پرداخت شده باشد، می‌تواند به عنوان سنوات قابل قبول در حکم استخدامی زمان تبدیل وضع به پیمانی منظور شود. بنابراین ضمن اینکه قرارداد موصوف برای حداکثر یکسال منعقد می‌شود و می‌بایست در پایان دوره حداکثر یکساله، سنوات خدمت و ذخیره مرخصی کارکنان قرارداد کار معین (مشخص) محاسبه و از محل اعتبارات ذی‌ربط پرداخت شود، در صورتی که کارمند قرارداد انجام کار معین موصوف به حالت‌های دیگر استخدام (رسمی یا پیمانی) تبدیل وضعیت یافته باشد و سنوات مربوط به زمان قرارداد انجام کار معین پرداخت نشده باشد، سوابق مربوط به انجام کار معین در محاسبه پاداش پایان خدمت در زمان بازنشستگی لحاظ و با رعایت قوانین و مقررات مربوطه از جمله ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری پرداخت می‌شود. شایان ذکر است، در راستای اجرای مفاد بندهای (۲) و (۳) بخشنامه شماره ۷۸۷۵۶ مورخ ۱۴۰۱/۱۰/۷ معاون محترم حقوقی، مجلس و استان‌ها سازمان اداری و استخدامی کشور، پاسخ ارائه شده صرفاً در مقام ارائه نظریه مشورتی اعلام می‌گردد و فقط در خصوص سوال مطروحه و در همان دستگاه اعتبار دارد و سایر دستگاه‌های اجرایی نمی‌توانند آن پاسخ را ملاک عمل قرار دهند.

احمد کوهستانی
مدیر کل نظارت بر اجرای بودجه

رونوشت:

- گنجینه استعلامات؛ استخدامی، اداری و تأمین اجتماعی.