



روزنامه رسمی جمهوری اسلامی ایران

شنبه، ۲۴ اسفند ۱۳۹۸

قوه قضائیه
مرجع تصویب: قوه قضائیه
شماره ویژه نامه: ۱۲۶۴

سال هفتاد و شش شماره ۲۱۸۴۷

دستورالعمل کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه

۲۰/۱۲/۱۳۹۸

شماره ۱۰۰/۲۲۳۸۳۲/۹۰۰۰

جناب آقای اکبرپور

رئیس محترم هیأت مدیره و مدیرعامل روزنامه رسمی کشور

تصویر دستورالعمل شماره ۱۰۰/۲۲۳۵۰۷/۹۰۰۰ مورخ ۲۰/۱۲/۱۳۹۸ ریاست محترم قوه قضائیه در خصوص «کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه» جهت درج در روزنامه رسمی به پیوست ایفاد می‌گردد.

مدیرکل دبیرخانه قوه قضائیه - دکتر محسن محدث

۲۰/۱۲/۱۳۹۸

شماره ۱۰۰/۲۲۳۵۰۷/۹۰۰۰

دستورالعمل کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه

با عنایت به اهمیت توسعه منابع انسانی، ارتقاء توانمندی‌های مدیران و نظر به رهنمودهای رهبر معظم انقلاب (مدظله العالی) مبنی بر ضرورت کادرسازی و جانشین پروری و تربیت انسانهای صالح و متخصص، به ویژه برای مناصب مدیریتی قوه قضائیه و تاکید معظم له در بیانیه گام دوم انقلاب که مهم ترین ظرفیت امیدبخش کشور را نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی تبیین فرموده اند، دستورالعمل «کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه» به شرح مواد آتی است.

ماده ۱- اهداف این دستورالعمل به شرح زیر است:

شناسایی، تربیت و به کارگیری نیروهای مستعد مشاغل و مسئولیت‌های مدیریتی در قوه قضائیه.

ایجاد بستر مناسب برای تحقق اصل شایسته سالاری در انتصاب و ارتقاء افراد.

افزایش انگیزه کارکنان و مدیران توانمند از طریق ایجاد فضای رقابتی سالم و عادلانه کردن فرآیند انتخاب و انتصاب در مشاغل مذکور.

ماده ۲- تعاریف و اختصارات این دستورالعمل به شرح زیر است:

الف - کادرسازی: فرآیند مشتمل بر شناسایی، جذب، آموزش، هدایت، حمایت و به کارگیری افراد مستعد و نخبه برای احراز مشاغل مدیریتی؛

ب - مشاغل مدیریتی: پست‌های قضایی یا اداری که مدیریت بخشی از قوه قضائیه را بر عهده دارند و شامل دو گروه مدیریت اداری و مدیریت قضایی هستند؛

پ - الگوی شایستگی: مجموعه‌ای از شاخص‌های مورد نیاز برای تصدی مشاغل مدیریتی در ابعاد نگرش، دانش، توانایی، مهارت و ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با شغل است؛ به نحوی که مأموریت‌ها و وظایف شغلی در حد استانداردهای مورد انتظار انجام پذیرد؛

ت - ارزیابی: فرآیند بررسی شاخص‌های مورد نیاز مشاغل مدیریتی و تعیین میزان توانمندی افراد بر اساس الگوی شایستگی؛

ث - کمیسیون: کمیسیون نقل و انتقال قضات؛

ج - کمیته: کمیته سرمایه انسانی موضوع بخشنامه معاونت توسعه و مدیریت سرمایه انسانی ریاست جمهوری در خصوص کمیته‌های تخصصی شورای راهبری توسعه مدیریت دستگاه‌های اجرایی؛

چ - کارگروه: متولی انجام فرآیند ارزیابی و اعلام نظر به کمیسیون یا کمیته است؛

ه - اداره کل کادرسازی: اداره کل کادرسازی زیر مجموعه معاونت منابع انسانی است.

ماده ۲. فرآیند استعدادیابی و جانشین پروری در مشاغل مدیریتی قوه قضاییه به شرح زیر است:

۱- جمع‌آوری اطلاعات و شناسایی اولیه واجدان شرایط و اخذ پیشنهادات از اشخاص حقیقی و حقوقی بر اساس شاخص‌ها و ضوابط مصوب؛

۲- ارزیابی براساس الگوی شایستگی به منظور تعیین سطح شایستگی؛

۳- انتخاب استعدادهای برتر و افراد دارای حد نصاب امتیازات تعیین شده؛

۴- معرفی افراد واجد شرایط به مرکز آموزش قوه قضاییه برای طی دوره‌های آموزشی در چارچوب ضوابط مربوط؛

۵- درج اسامی و مشخصات واجدین شرایط در بانک اطلاعاتی؛

۶- بهره‌گیری از بانک اطلاعاتی در انتصابات، جابجایی‌ها و ارتقاء افراد در مشاغل مدیریتی از طریق ارائه پیشنهاد انتصاب به مراجع ذیربط.

ماده ۳. شرایط و شاخصهای عمومی و اختصاصی تصدی پستهای مدیریتی مشمول این دستورالعمل، بر اساس شیوه‌نامه‌ای است که به توسط معاونت منابع انسانی تهیه به تصویب رییس قوه قضاییه می‌رسد.

ماده ۵. معاونت راهبردی قوه قضاییه ضوابط و فرآیندهای موجود در قوه قضاییه را بر مبنای الگوی شایستگی و متناسب با الزامات و اقتضات سازمانی و با رویکرد مدیریت استعدادیابی و جانشین پروری تدوین می‌نماید.

ماده ۶. معاونت منابع انسانی نرم‌افزار و سامانه «بانک اطلاعات مدیران قوه قضاییه» را با قابلیت‌های زیر با همکاری مرکز آمار و فناوری اطلاعات قوه قضاییه تهیه نموده و در درگاه الکترونیکی آن معاونت قرار می‌دهد:

الف - امکان دسترسی کلیه واحدهای زیر مجموعه دستگاه قضایی، قضات و کارکنان برای تکمیل پرسشنامه اطلاعات مدیران و فرم استعداد شغلی به سامانه مذکور؛

ب - امکان امتیازدهی به اطلاعات وارد شده در سیستم بر اساس مؤلفه‌های مؤثر در مدیریت؛

پ - امکان جمع‌بندی و تحلیل داده‌های موجود بر اساس شاخصها و امتیازات تعیین شده؛

ت - امکان طبقه‌بندی مدیران اعم از مدیران شاغل، معرفی شده و داوطلب؛

ث - امکان بررسی و کنترل هوشمند اطلاعات وارد شده و پالایش آن؛

ج - تعیین سطوح دسترسی به اطلاعات با امنیت لازم.

ماده ۷- نحوه شناسایی واجدان شرایط براساس الگوی شایستگی و ارزیابی سطح شایستگی به صورت متمرکز توسط معاونت منابع انسانی و همکاری حوزه ریاست قوه قضاییه، دادسرای انتظامی قضات، مرکز حفاظت و اطلاعات واحدهای ستادی و صفی قوه قضاییه انجام می‌شود.

تبصره ۱. مقامات عالی قضایی، معاونان، رؤسای سازمانها و مراکز وابسته قوه قضاییه، رؤسای کل دادگستری استانها و مدیران ستادی قوه قضاییه نسبت به شناسایی افراد شایسته، مستعد و واجد شرایط تصدی سمت‌های مدیریتی اقدام و آنان را براساس ضوابط اعلام‌شده با ذکر سمت پیشنهادی به معاونت منابع انسانی معرفی می‌نمایند.

تبصره ۲. پیشنهاد افراد برای مشاغل مدیریتی باید همراه با سوابق خدمتی، علمی، تحصیلی و مستندات آن و سایر مدارک مورد نیاز باشد.

تبصره ۲. افرادی که برای مشاغل مدیریتی معرفی و یا از طریق خود اظهاری ابراز تمایل می‌کنند، باید با مراجعه به درگاه الکترونیک فرم مربوط به ثبت نام اولیه را تکمیل نمایند.

ماده ۸. کارگروه مرکب از ۵ نفر از قضات و مدیران دستگاه قضایی با پیشنهاد معاون منابع انسانی و تأیید رییس قوه قضاییه در حوزه معاونت منابع انسانی تشکیل میشود.

تبصره ۱. نحوه تشکیل جلسات کارگروه و تصویب موضوعات، به پیشنهاد مدیرکل کادرسازی و تأیید معاونت منابع انسانی خواهد بود.

تبصره ۲. دعوت از اعضاء و تمهید مقدمات لازم برای تشکیل جلسات، اجرای مصوبات و انجام سایر امور اداری بر عهده دبیر کارگروه می‌باشد.

تبصره ۲. دبیر کارگروه می‌تواند با بهره‌گیری از کارشناسان خیره در حوزه‌های قضایی، مدیریتی و روانشناختی نسبت به تشکیل کانون‌های تخصصی به منظور ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی، علمی و مدیریتی اقدام نماید. نتایج حاصل از ارزیابی‌های مذکور در جلسات کارگروه مطرح و مورد بهره‌برداری قرار خواهد گرفت.

تبصره ۴- ضوابط و فرآیند مربوط به ارجاع پرونده افراد به کانون ارزیابی و حیطه اختیارات و شاخص‌های مورد بررسی در کانون ارزیابی توسط کارگروه تعیین خواهد شد.

تبصره ۵- حسب مورد از نماینده مرجع ذریب یا یکی از اعضای کانون ارزیابی با تشخیص دبیر کارگروه و موافقت مدیرکل کادرسازی جهت شرکت در جلسات کارگروه بدون حق رأی دعوت میشود.

ماده ۹- اداره کل کادرسازی به عنوان متولی اجرای این دستورالعمل وظیفه شناسایی، جذب، ساماندهی، نظارت و پی گیری امور مدیران را به عهده دارد.

ماده ۱۰- اداره کل کادرسازی افرادی که در درگاه الکترونیک ثبت نام نموده‌اند را پس از بررسی و تطبیق مدارک و مستندات، رفع نقص و احراز صحت اعتبار آنها، به کارگروه معرفی می‌نماید. بررسی صلاحیت افراد پیشنهادشده و تعیین سطح شایستگی آنان با کارگروه است.

ماده ۱۱- متصدیان فعلی مشاغل مدیریتی لازم است حداکثر ظرف مدت ۳ ماه از تاریخ اجرای این دستورالعمل با مراجعه به درگاه الکترونیکی اداره کل کادرسازی نسبت به تکمیل پرسشنامه مربوط به بانک اطلاعات مدیران قوه قضاییه اقدام نمایند.

ماده ۱۲- کارگروه پس از بررسی و تأیید افراد واجد شرایط و تعیین سطح شایستگی ایشان، اسامی و مشخصات آنان را با تعیین سمتی که براساس الگوی شایستگی توانایی احراز آن را دارند در بانک اطلاعات قرار داده و حسب مورد به کمیسیون یا کمیته معرفی میکند.

تبصره - احراز صلاحیت تصدی مشاغل مدیریتی منوط به کسب حداقل امتیاز لازم از شرایط و شاخص‌های مذکور در شیوه‌نامه موضوع ماده ۴ این دستورالعمل می‌باشد.

ماده ۱۳- کمیسیون و یا کمیته با توجه به امتیاز کسب شده از سوابق علمی و تجربی و نتایج دوره‌های آموزشی افراد، نسبت به ارائه پیشنهاد با لحاظ نظریه کارگروه اقدام میکند.

ماده ۱۴- کمیسیون و یا کمیته نتایج نهایی پذیرش یا رد انتصاب افراد معرفی شده جهت تصدی سمت‌های مدیریتی را جهت اقدام مقتضی به معاونت منابع انسانی ارسال می‌نماید و در صورت پذیرش سمت و محل خدمات آنان را پیشنهاد می‌دهد.

ماده ۱۵- معاونت منابع انسانی نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی و آماده‌سازی برای افراد واجد شرایط اقدام می‌نماید. شرکت در این دوره‌ها هیچگونه تعهدی برای انتصاب به پست مدیریتی ایجاد نخواهد کرد.

تبصره - ضوابط و نحوه برگزاری دوره‌های آموزشی بر اساس شیوه‌نامه‌ای است که توسط معاونت منابع انسانی تهیه و ابلاغ می‌شود.

ماده ۱۶- صدور ابلاغ مدیریتی منوط به گذراندن دوره آماده‌سازی بر اساس ضوابط تعیین شده از سوی معاونت منابع انسانی و کسب حد نصاب لازم میباشد.

ماده ۱۷- انتصاب به پست‌های مدیریتی که دارای جانشین هستند، جز در موارد ضروری، مستلزم داشتن سابقه مسئولیت در پست جانشین می‌باشد.

ماده ۱۸- انتصاب مدیران در قوه قضاییه حداکثر به مدت ۵ سال خواهد بود و تمدید آن برای یک دوره در همان سمت با رعایت ضوابط این دستورالعمل بلامانع است.

ماده ۱۹- نظارت بر عملکرد مدیران قضایی و اداری در طول انجام مأموریت از حیث رعایت ضوابط قانونی و سیاست‌های قوه قضائیه و همچنین رعایت الزامات این دستورالعمل در حوزه وظایف قضایی بر عهده دادسرای انتظامی قضات و در حوزه وظایف مدیریتی بر عهده معاونت منابع انسانی است.

تبصره - در صورت مشاهده تخلف انتظامی در جریان نظارت بر عملکرد مدیران قضایی مراتب جهت رسیدگی به دادسرای انتظامی قضات اعلام می‌شود.

ماده ۲۰- معاونت منابع انسانی ضمن تشکیل کارنامه مدیریتی برای هر یک از مدیران، عملکرد آنان را سالانه حداقل یک بار مورد ارزشیابی قرار داده و نتایج آن را در کارنامه مذکور منعکس می‌نماید تا در ارتقاء، جایجایی یا تمدید سمت آنان لحاظ شود و نسخه‌ای از کارنامه مدیریتی را جهت درج در سوابق مدیران قضایی به دادسرای انتظامی قضات و حفاظت و اطلاعات ارائه می‌کند.

تبصره - ضوابط و نحوه تشکیل کارنامه مدیریتی براساس شیوه‌نامه‌ای است که حسب مورد توسط مراجع مذکور تدوین و ابلاغ میشود.

ماده ۲۱- معاونت منابع انسانی در سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و انجام حمایت‌های مادی و معنوی از ظرفیت نخبگان و استعدادها برتر در شناسایی مسائل و تهیه و ارائه راه‌حل‌های جدید از طریق ایجاد شبکه نخبگان و استعدادها برتر استفاده می‌نماید. شیوه‌نامه مربوط به این ماده توسط معاونت منابع انسانی تهیه و به تصویب رییس قوه قضاییه می‌رسد.

ماده ۲۲- معاونت منابع انسانی نسبت به تدوین و جمع‌آوری اطلاعات و تجربیات مدیران دستگاه قضائی و انتقال آن به افراد واجد شرایط اقدام و زمینه‌ی ارتقاء و آماده‌سازی آنان را به عنوان جانشین فراهم می‌نماید. مدیران مافوق نیز موظفند حسب مورد نسبت به انتقال اطلاعات و تجارب و ارجاع امور به افرادی که به عنوان جانشین پیشنهاد یا معرفی می‌شوند، اقدام نمایند.

ماده ۲۳- معاونت‌های ستادی، روسای سازمان‌های وابسته، مراکز تابعه قوه قضاییه و روسای کل دادگستری استان‌ها ضمن فراهم نمودن تمهیدات لازم، نسبت به همکاری در اجرای این دستورالعمل برابر برنامه اجرایی و ارتقاء ظرفیت‌های کادرسازی و

جانشین‌پروری در حوزه قانونی خود اقدام می‌نمایند.

ماده ۲۲- از تاریخ اجرای این دستورالعمل هرگونه انتصاب، جابجایی و ارتقاء افراد در مشاغل مدیریتی، مگر در موارد ضرورت و با تشخیص رییس قوه قضاییه، براساس ضوابط مذکور در این دستورالعمل صورت می‌پذیرد.

ماده ۲۵- معاونت منابع انسانی هر ۶ ماه یکبار گزارش اجرای این دستورالعمل را به رییس قوه قضاییه تقدیم می‌نماید.

ماده ۲۶- معاونت منابع انسانی حداکثر ظرف ۳ ماه از زمان ابلاغ این دستورالعمل نسبت به تدوین شیوه‌نامه‌های مربوط اقدام می‌نماید.

ماده ۲۷- این دستورالعمل در ۲۷ ماده و ۱۲ تبصره در تاریخ ۱۸/۱۲/۱۳۹۸ به تصویب رییس قوه قضاییه رسید و از تاریخ تصویب لازم الاجرا است.

رئیس قوه قضاییه - سیدابراهیم رئیسی