

آیین‌نامه از تاریخ ۷۹/۱/۱ قابل اجرا اعلام شده است. (۱)

به نظر می‌رسد که بررسی و توضیح پاره‌ای از محتوای این آیین‌نامه مورد اقبال آن دسته از خوانندگان محترم مجله قرار بگیرد که به این قبیل مسایل مربوط به سیستم بانکی کشور علاقه دارند.

مرجع تصویب

آیین‌نامه استخدامی بانکها

بر طبق بند ۴ ماده ۱۳ لایحه اداره امور بانکها، مصوب سال ۱۳۵۸، تهیه آیین‌نامه استخدامی بانکها برای تصویب در مجمع عمومی بانکها، جزو وظایف و اختیارات شورای عالی بانکها و بر طبق بند ۸ ماده ۶ لایحه اداره امور بانکها، تصویب آیین‌نامه استخدامی بانکها جزو وظایف مجمع عمومی بوده است. با تصویب ماده ۹۰ قانون برنامه سوم توسعه، این امر با پیشنهاد مشترک مجمع عمومی بانکها و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به دولت واگذار شده است که به نظر می‌رسد این حالت بانکهای دولتی را بیش از پیش تابع تصمیمات دولت می‌کند. علاوه بر این، هدف از اجرای ماده ۹۰ همانطور که تصریح شده است، ارایه خدمات و رقابتی کردن فعالیت سیستم بانکی می‌باشد. از آیین‌نامه استخدامی جدید چنین نتیجه و پیامدی احساس و استنباط نمی‌شود. وقتی که تمام بانکها با یک روش و سیستم اداره بشوند، چگونه توقع بهبود کیفیت ارایه خدمات و سایر مسایل را می‌توان داشت؟ و چگونه می‌توانند با هم رقابت داشته باشند؟

مصوبات هیات مدیره بانکها

ضمن چند ماده از آیین‌نامه به شرح ذیل اشاره به مصوبات هیات مدیره بانکها شده است، یعنی اجرای تکالیفی است که به عهده هیات مدیره هر بانک می‌باشد:

۱- در ماده ۱۱ تنظیم برنامه‌های آموزشی و کارآموزی.

۲- در ماده ۱۵ ترتیب تحصیل مرخصی‌های موضوع مواد ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ آیین‌نامه به موجب دستورالعملی است که توسط هیات مدیره بانک تنظیم می‌شود و به تصویب شورای عالی بانکها خواهد رسید.

۳- ضمن ماده ۲۱ طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل و تعیین شرایط تصدی آن به پیشنهاد هیات مدیره و تصویب شورای عالی بانکها موکول شده است.

۴- بر طبق تبصره ماده ۲۶ نحوه تشکیل و بهره‌برداری از صندوق به موجب دستورالعملی خواهد بود که به تصویب هیات مدیره بانک می‌رسد. (ماده ۲۶: به منظور تأمین رفاه و آتیه کارکنان بانک،



پشت‌رونده، رقابتی‌بایستی معنی است. ▲ وقتی که تمام بانکها با یک روش اداره

نگاهی به آیین‌نامه استخدامی نظام بانکی دولتی

اکبر پیروزفر

سیستم بانکی، براساس پیشنهاد مشترک مجمع عمومی بانکها و سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب رسانده و اجرا نماید.

هیأت وزیران هم در جلسه مورخ ۷۹/۱۱/۲۶ بنابر پیشنهاد مشترک مجمع عمومی بانکها و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و به استناد ماده ۹۰ قانون مذکور، آیین‌نامه استخدامی نظام بانکی دولتی را تصویب کرده است و به حکم ماده ۵۰، این

به موجب ماده ۹۰ قانون برنامه سوه توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۷۹/۱/۱۷ به دولت اجازه داده شده است که حداکثر ظرف مدت شش ماه پس از تصویب این قانون، آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و ضوابط اداری، استخدامی و انضباطی خاص نظام بانکی را در چارچوب اساسنامه‌های بانکها و در جهت توسعه و بهبود کیفیت ارایه خدمات و رقابتی کردن فعالیت

صندوقی به نام صندوق رفاه و تأمین آتیه تشکیل می‌گردد.)

۵- به موجب تبصره ماده ۲۷، ضوابط مربوط به نحوه و میزان بیمه ماده فوق‌الذکر به تصویب هیأت مدیره بانک می‌رسد. (ماده ۲۷: بانک مکلف است کلیه کارکنان خود را در خصوص فوت به هر علت و نقص عضو یا از کار افتادگی دائم (کلی و جزئی) بیمه نماید.)

۶- در ماده ۲۹ آمده است: بانک می‌تواند به طرق مقتضی به کارکنان ثابت خود تسهیلات قرض‌الحسنه رفع احتیاجات ضروری و مسکن اعطا نماید. نحوه پرداخت تسهیلات این ماده به تصویب هیأت مدیره بانک می‌رسد.
با در نظر گرفتن موارد فوق که تدوین و تصویب پاره‌ای از مقررات و ضوابط را به عهده هیأت مدیره هر بانک گذاشته است، این امکان وجود دارد که مصوبات اعضای هیأت مدیره بانک‌ها متفاوت باشند، به این معنی که در موضوع واحد هر بانکی به ترتیب و شکل و سلیقه مورد نظر خودش عمل نماید.

تخلفات کارکنان بانک

بر طبق ماده ۴۳ خودداری از اقدامی که مقررات اداری یا عرف بانکی انجام را مقرر کرده باشد، یا مبادرت به اقدامی که مقررات اداری و یا عرف بانکی انجام آن را منع نموده باشد، تخلف محسوب می‌شود و با متخلف طبق مقررات انضباطی رفتار خواهد شد. در تبصره این ماده هم آمده است که رسیدگی به تخلفات اداری، تشخیص تخلف و تعیین تنبیهات اداری در بانک‌ها و بانک مرکزی طبق دستورالعملی خواهد بود که به پیشنهاد هیأت مدیره یا هیأت عامل بانک، حسب مورد به تصویب شورای عالی بانک‌ها و شورای پول و اعتبار می‌رسد.

در این زمینه موارد زیر قابل تذکر به نظر می‌رسد:

۱- ملاک قرار دادن «عرف» برای تشخیص تخلف کارمند بانک با عنایت به اینکه «عرف» بار حقوقی دارد، مناسب نمی‌باشد. استادان حقوق درباره عرف و ارتباط آن با امور و مسایل قضایی بحث‌هایی دارند و در تعریف عرف گفته‌اند: «قاعده‌ای است که به تدریج و خود به خود میان همه مردم یا گروهی از آنان به عنوان قاعده‌ای الزام‌آور مرسوم شده است.» (۲)
در امر قضایی می‌توان گفت که به سبب تسلط دادرسی به موازین حقوقی و قانونی، استاد به عرف در تصمیم قضایی او را در حل و فصل اختلاف و خصومت بین اصحاب دعوی یاری می‌دهد، لکن در امور بانکی تشخیص اینکه فعل یا ترک فعل کارمند بانک به حکم عرف تخلف بوده است، کار آسانی

نیست. تخلفات کارمندان بانک همانطور که در قانون رسیدگی به تخلفات کارکنان شمرده شده است، در سیستم بانکی هم می‌بایست به همان شکل باشد و مشخص شود تا تکلیف کارمند و مرجع تشخیص دهنده تخلف و مرجع رسیدگی کننده به تخلف و تنبیه کارمند متخلف پیشاپیش مشخص و روشن باشد.

در ماده ۴ قانون صدور چک، مصوب سال ۱۳۵۵ درباره به گواهی عدم پرداخت وجه چک آمده است: «در برگ مزبور باید مطابقت امضای صادرکننده با نمونه امضای موجود در بانک (در حدود عرف بانکداری) و یا عدم مطابقت آن از طرف بانک تصویب شود. در این ماده که صریحاً، به عرف بانکداری اشاره شده است، نظر قانونگذار مشخص می‌باشد و خواسته بگوید که در تصدیق مطابقت یا عدم مطابقت امضای صادرکننده با امضای موجود در بانک، نظر کارشناسی مطرح نیست، یعنی تصدیق باجه نقش و وظیفه کارشناس خط را ندارد. چه بسا که ممکن است در صورت بروز اختلاف درباره صحت و یا عدم صحت امضا، کارشناس نظر به مطابقت داشته باشد و دادرسی هم نظر او را بپذیرد.

از این بحث می‌خواهیم این نتیجه را بدست بیاوریم که استناد به عرف در تشخیص تخلف کارمند بانک به سبب اینکه امکان دارد اختلاف سلیقه و تشخیص بین مراجع ذیصلاح بانکی مبنی بر اینکه کدام مساله مطابق با عرف بانکی است و کدام مساله نیست، وجود داشته باشد، می‌تواند موجب مشکلاتی برای بانک و کارکنان آن باشد.

مضافاً اینکه، ضمن فصل دوم قانون رسیدگی به تخلفات (ماده ۸) که به حکم ماده ۱۸ آن، بانک‌ها نیز مشمول مقررات قانون مذکور می‌باشند، به «عرف» استناد نشده است.

۲- برطبق تبصره ماده ۴۳ رسیدگی به تخلفات اداری، تشخیص تخلف و تعیین تنبیهات اداری در بانک‌ها و بانک مرکزی طبق دستورالعملی خواهد بود که به پیشنهاد هیأت مدیره و یا هیأت عامل بانک حسب مورد به تصویب شورای عالی بانک‌ها و شورای پول و اعتبار می‌رسد. درباره این تبصره نیز نکات زیر را یادآور می‌شود:

- دستورالعمل را می‌بایست هیأت مدیره بانک پیشنهاد کند. نتیجه این می‌شود که هیأت مدیره هر بانکی به سلیقه خود دستورالعمل تنظیم نماید. جمع دستورالعمل‌های متفاوت در شورای عالی بانک‌ها کار آسانی نیست، خاصه اینکه بانکی ممکن است موضوعی را تخلف بداند و بانک یا بانک‌های دیگر تخلف ندانند.

- شورای پول و اعتبار به موجب ماده ۱۶ قانون پولی و بانکی کشور، مصوب سال ۱۳۵۱ یکی از ارکان

بانک مرکزی می‌باشد و به موجب ماده ۱۸، به منظور مطالعه و اتخاذ تصمیم درباره سیاست کلی بانک مرکزی و نظارت بر امور پولی و بانکی کشور وظایفی دارد که ذیل ۶ بند شمرده شده است.

به لحاظ اشاره به هیأت عامل بانک و شورای پول و اعتبار در تبصره ماده ۴۳، و با توجه به این که هیأت عامل خاص بانک مرکزی می‌باشد، بنظر می‌رسد که استفاده از بند ۱ ماده ۱۸ قانون پولی و بانکی است که رسیدگی و تصویب سازمان و بودجه و مقررات استخدامی و آیین‌نامه‌های داخلی بانک مرکزی را در صلاحیت شورای پول و اعتبار قرار داده است، یعنی اتخاذ تصمیم و تدوین مقررات درباره مسایل مربوط به تخلفات کارکنان بانک مرکزی در صلاحیت هیأت عامل بانک و شورای پول و اعتبار می‌باشد.

- با عنایت به اینکه رسیدگی به تخلفات کارکنان بانک‌ها نیز در صلاحیت هیأت‌های رسیدگی پیش‌بینی شده در قانون مورد اشاره می‌باشد، آیا هدف از تدوین دستورالعمل رسیدگی به تخلفات کارکنان بانک‌ها، سیستم بانکی را از شمول قانون یاد شده خارج می‌کند؟ در عین حال که از ماده ۹۰ هم تدوین ضوابط خاص نظام بانکی استنباط می‌شود. می‌توان گفت که تخصصی بودن پاره‌ای از امور بانکی ایجاب می‌نماید که ضوابط خاصی حاکم بر مسایل تخلفات کارکنان بانک‌ها باشد که این امر به استقلال سیستم بانکی نیز تا حدی کمک می‌کند.

همانطور که اشاره شد، ماده ۵۰ آیین‌نامه تصریح بر این دارد که از تاریخ ۷۹/۱/۱ قابل اجرا می‌باشد. تدوین و تصویب دستورالعمل موصوف در تاریخ تحریر این نوشته به نظر نرسیده است که در این حالت خلایی بوجود می‌آید و چون مهلت تدوین و تنظیم و تصویب دستورالعمل‌ها به موجب ماده ۹۰ می‌بایست حداکثر ظرف شش ماه پس از تصویب قانون برنامه سوم توسعه انجام یابد، در صورت نبودن مقررات انضباطی و رسیدگی به تخلفات کارکنان بانک‌ها طبعاً، حالت بلا تکلیفی بوجود می‌آید.

مقایسه اجمالی بین

آیین‌نامه استخدامی مشترک

بانک‌ها و آیین‌نامه - استخدامی نظام بانکی دولتی

آیین‌نامه جدید مشتمل بر ۸ فصل و پنجاه ماده می‌باشد. فصل اول در ۵ ماده تنظیم شده که چند ماده آن مربوط به تعاریف می‌باشد (استخدام - شغل - پست سازمانی - انتصاب - کارکنان - حکم - قرارداد - حقوق - فوق‌العاده و مزایا). چنین تعاریفی در آیین‌نامه استخدامی سابق وجود نداشته است. چند

ماده در فصل اول تقریباً شبیه چند ماده از فصل اول آیین نامه استخدامی سابق می باشد (تصدی مشاغل مستمر و غیرمستمر و وضعیت استخدامی اعضای هیات مدیره و استخدام اتباع بیگانه).

فصل دوم آیین نامه جدید تحت عنوان «ورود به خدمت، انتصابات و ترفیعات، ارزشیابی و آموزش» (از ماده ۶ تا ۱۱) است. در مواد ۶ تا ۸ شرایط استخدام ذکر شده که در فصل دوم آیین نامه سابق هم شرایط استخدام درج گردیده بود. اما از لحاظ حداقل و حداکثر سن استخدام یک تفاوت اساسی بین دو آیین نامه وجود دارد، به این معنی که در بند ب ماده ۵ آیین نامه سابق برای حداکثر سن داوطلب استخدام درجاتی تعیین شده است، مثلاً برای نهمانی ۲۵ سال - برای دارندگان درجات تحصیلی از ۳۰ سال تا ۴۰ سال، لکن در آیین نامه جدید حداکثر سن استخدام بدون تفاوت و برای همه ۴۰ سال تعیین شده است.

مطلبی که ذکر آن ضروری بنظر می رسد، این است که برطبق ماده واحده مصوب سال ۱۳۷۱ که شامل سیستم بانکی هم می شود، برای گروه های مندرج در بندهای ذیل متن ماده واحده، افزایش سن ورود به خدمت و استخدام منظور شده است. (۳) این امر در ماده ۷ آیین نامه جدید رعایت نشده و چون نسخ ماده واحده مورد بحث بنظر نرسیده است، بنظر می رسد که در تصویب نامه هیات وزیران می بایست رعایت می شد. آیین نامه جدید حداقل سن استخدام را یکسان ۱۸ سال تمام تعیین کرده است.

در فصل دوم آیین نامه سابق، برای استخدام اولویت به داوطلبان محلی داده شده و استخدام مجدد مستلزم مستعفی پیش بینی شده است که آیین نامه جدید فاقد این مورد می باشد.

فصل سوم آیین نامه جدید مربوط به مرخصی می باشد (مواد ۱۲ تا ۱۵). در آیین نامه سابق مسایل مربوط به مرخصی در فصل ششم پیش بینی شده و آنچه در آیین نامه جدید آمده، عبارت است از مرخصی استحقاقی سالی یک ماه به تناسب مدت خدمت و با دریافت حقوق و فوق العاده ها و مزایای متعلقه - پیش بینی استفاده از مرخصی استعلاجی به گواهی

مرجع پزشکی معتمد بانک که حداکثر مدت آن جز در بیماری های صعب العلاج چهار ماه در سال می باشد - به کارکنانی که از مرخصی استعلاجی استفاده می نمایند، تا چهار ماه و در صورت ابتلا به بیماری های صعب العلاج یا زایمان فرزند توامان هر گاه مرخصی آنان بیش از چهار ماه باشد، تا حداکثر یک سال حقوق و فوق العاده های مربوط و در مورد بیماری های صعب العلاج در مدت زاید بر یک سال تا هنگامی که از کار افتاده نشوند، فقط حقوق پرداخت می شود - مرخصی زایمان تا سه فرزند برای مادرانی

که فرزند خود را شیر می دهند، چهار ماه می باشد. اما در آیین نامه سابق نکاتی وجود دارد که در آیین نامه جدید مطرح نشده است: موضوع ذخیره کردن مرخصی استحقاقی - حفظ شغل مستمر مستخدمی که در حال استفاده از مرخصی استحقاقی است - احتساب روزهای تعطیل طی مدت مرخصی، جزو مرخصی -

به موجب ماده ۱۴ آیین نامه جدید، کارکنان بانک در صورت نیاز به مرخصی مازاد بر مرخصی استحقاقی می توانند از مرخصی بدون حقوق استفاده کنند و حداکثر مدت مرخصی بدون حقوق برای طول مدت خدمت نیابتی از سه سال تجاوز کند. این مدت برای ادامه تحصیلات عالی تخصصی در رشته مربوط به شغل مورد تصدی حداکثر تا دو سال دیگر قابل تمدید خواهد بود.

به موجب ماده واحده مصوب سال ۱۳۶۶ که شامل سیستم بانکی هم می شود، هر گاه همسر مستخدم به اموریت خارج از کشور اعزام شود، می تواند بدون رعایت محدودیت زمانی تا پایان مدت ماموریت مذکور از مرخصی بدون حقوق استفاده کند. (۴) با توجه به اینکه نسخ قانون مذکور بنظر نرسیده است، می تواند مورد استناد و استفاده سیستم بانکی کشور قرار بگیرد، منتها می بایست در آیین نامه جدید رعایت می شد.

در فصل چهارم آیین نامه جدید (مواد ۱۶ تا ۲۲) طبقه بندی و نظام پرداخت پیش بینی شده است. در ماده ۱۶ مشاغل بانک به سه رده مدیریت، تخصصی و اجرایی تقسیم شده و در ماده ۲۰ آمده است که ضریب ریالی امتیازهای موضوع آیین نامه معادل ضریب حقوق ماده ۳۳ قانون استخدام کشوری است و تغییر آن متناسب با شاخص هزینه زندگی و تغییرات ضریب ریالی حقوق بخش عمومی، با پیشنهاد شورای عالی بانکها و تأیید سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و تصویب مجمع عمومی بانکها خواهد بود. ماده ۲۲ نیز فوق العاده جذب را به شرح جدول زیر پیش بینی کرده است:

| مدرک | مدیریت | تخصصی | اجرایی |
|-------------------|--------|--------|--------|
| لیسانس به بالا | تا ۳۰٪ | تا ۲۰٪ | تا ۱۵٪ |
| دیپلم و فوق دیپلم | تا ۲۰٪ | تا ۱۵٪ | تا ۱۰٪ |
| زیردیپلم | - | - | تا ۵٪ |

تبصره ۱ ماده ۲۱ گفته است: اصلاحات و تغییرات بعدی در جدول موضوع این ماده در جهت جذب، توسعه و بهبود کیفیت ارائه خدمات، به پیشنهاد شورای عالی بانکها و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و تصویب مجمع عمومی بانکها خواهد بود.

مطابق تبصره ۲ میزان فوق العاده جذب بستگی

کامل به نیاز بانک و میزان تخصص و کاردانی داشته و بر مبنای درصدی از حقوق محاسبه و پرداخت می شود. ماده ۲۳ فوق العاده های قابل پرداخت به کارکنان را تعیین کرده است که عبارتند از:

- اضافه کار در صورت انجام کار بعد از وقت اداری.

- فوق العاده روزانه و جبران هزینه های ماموریت، ایاب و ذهاب و نقل مکان.

- فوق العاده بهره روری جهت عملکرد شاخص و برجسته کارکنان.

- فوق العاده اشتغال در خارج از کشور.

- کمک هزینه عایله مندی و خواربار.

- فوق العاده سختی شرایط محیط کار.

- فوق العاده مخرومیت از تسهیلات زندگی و

بدی آب و هوا، محل خدمت و جذب نیروی انسانی به نقاط محروم، متناسب با آیین نامه ها و ضوابط بخش مشمول قانون استخدام کشوری.

تبصره ماده فوق الذکر نیز دستورالعمل های مربوط به پرداخت فوق العاده ها و مبالغ مذکور را به تصویب شورای عالی بانکها موکول کرده است.

در ماده ۲۴ آمده است: به منظور فراهم کردن زمینه های مساعد برای ایجاد و حاکمیت نظام انگیزشی و رقابتی در بانکها و استفاده مؤثر اقتصادی از نیروی انسانی، فوق العاده های تحت عنوان فوق العاده ویژه توسط هیات مدیره بانک در چارچوب نسبت های بهره روری که توسط شورای عالی بانکها تعیین می گردد، پرداخت می شود. از جمله این نسبت ها، نسبت های زیر قابل ذکر است:

- درآمد، هزینه به ازای هر کارمند.

- هزینه عملیات بر درآمد عملیاتی.

- خالص درآمد هزینه پرسنلی.

- خالص مابه التفاوت سود دریافتی و پرداختی.

- تغییرات درآمد به هزینه های پرسنلی.

نکات فوق از جنبه های مثبت آیین نامه جدید تلقی می شوند.

فصل پنجم آیین نامه جدید از ماده ۲۵ تا ۲۹

مربوط به امور رفاهی به شرح زیر می باشد:

- تکلیف بانک به فراهم نمودن وسایل بهداشت و درمان کارکنان و خانواده آنان.

- تشکیل صندوق رفاه و تامین آتیه کارکنان بانک. نحوه تشکیل و بهره برداری از صندوق به موجب دستورالعملی خواهد بود که به تصویب هیات مدیره بانک می رسد.

- بیمه کارکنان بانک در خصوص فوت به هر علت و نقص عضو یا از کار افتادگی دائم (کلی و جزئی) که ضوابط آن به تصویب هیات مدیره بانک می رسد.

- انجام اقدامات لازم از طرف بانک برای تامین قسمتی از مایحتاج عمومی کارکنان، تامین آراستگی آنان، ایجاد امکانات لازم برای رفت و آمد به محل کار و استفاده کارکنان اناث از مهد کودک، همچنین کمک به امور تعاونی و رفاه کارکنان بانک.

- پرداخت تسهیلات قرض الحسنه رفح احتیاجات ضروری به کارکنان ثابت بانک که نحوه پرداخت را هیات مدیره بانک تعیین می نماید.

در فصل پنجم آیین نامه قبلی تحت عنوان "مزایا" نکاتی وجود دارد که آنچه در فصل پنجم آیین نامه جدید پیش بینی شده است، کامل تر به نظر می رسد، منتها مصوبات هیات مدیره بانک و یا مقررات تدوین شده در این مورد می بایست به صورتی باشد که واقعا امکانات رفاهی کارکنان بانک را به طور کامل تامین کند.

فصل ششم آیین نامه جدید از ماده ۳۰ تا ۴۱ مربوط به بازنشستگی و از کار افتادگی و فوت کارکنان بانک می باشد که ذیلاً اشاره می شود:

۱- کارکنان ثابت بانک از لحاظ بازنشستگی و از کار افتادگی و فوت مشمول صندوق بازنشستگی بانکها شناخته شده اند، یعنی صندوق بازنشستگی خاص خودشان را دارند.

۲- کسور بازنشستگی عبارتست از کسر ۹ درصد از جمع حقوق ماده ۱۷ و فوق العاده جذب، سختی شرایط محیط کار و جذب مناطق محروم و تامین ۲۱ درصد جمع حقوق و فوق العاده های کارمند از طرف بانک که به حساب صندوق بازنشستگی پرداخت می شود. علاوه بر اینها، حقوق و مزایا و فوق العاده ماه اول مستخدم آزمایشی است و اضافه حقوق و مزایا و فوق العاده ماه اول مستخدم به صندوق بازنشستگی واریز می شود.

۳- تکلیف بانک به بازنشسته نمودن کارکنانی که به سن ۶۰ سال تمام رسیده اند یا ۳۰ سال تمام سابقه خدمت قابل قبول دارند. البته در صورت نیاز بانک و با رضایت مستخدم ادامه خدمت کارکنان متخصص که بیش از ۳۰ سال سابقه خدمت دارند، به شرط آنکه سن آنان از ۶۵ سال تجاوز ننماید، تا ۵ سال بلا مانع اعلام شده است.

۴- کارکنان مرد با ۵۰ سال سن و ۲۵ سال سابقه خدمت در بانک، و کارکنان زن با ۲۰ سال خدمت در بانک و در صورت موافقت بانک می توانند بازنشسته بشوند.

۵- حقوق بازنشستگی کارکنان عبارتست از معدل دو سال آخر حقوق و فوق العاده ها و مزایای ملاک محاسبه کسور بازنشستگی، با اعمال آخرین

ضریب حقوق سال بازنشستگی ضرب در سنوات خدمت.

۶- هر گاه مستخدم علیل به علت حادثه ای از کار افتاده یا فوت شود، تمام حقوق و مزایا و فوق العاده هایی که بابت آنها کسور بازنشستگی اخذ شده است، به عنوان حقوق و وظیفه در مورد وی برقرار می شود.

○ بر طبق ماده ۴۱ به میزانی که حقوق کارکنان شاغل ترمیم و افزایش یافته و می یابد، باید حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران هم ترمیم شود.

۷- هر گاه مستخدم از کار افتاده یا بازنشسته فوت شود، تمام حقوق و وظیفه یا بازنشستگی وی به وظیفه بگیران او پرداخت خواهد شد.

ماده ۳۷ وظیفه بگیران مستخدم متوفی را از لحاظ این آیین نامه چنین تعیین کرده است:

- زوجه یا زوجهات دایمی مستخدم متوفی - اعم از اینکه شوهر اختیار کرده یا نکرده باشند.

- شوهر در صورتی که علیل و از کار افتاده بوده و تحت کفالت همسر متوفای خود باشد.

- فرزندان اناث متوفی و همچنین نوادگان اناث در صورتی که تحت کفالت قانونی مستخدم متوفی بوده باشند.

- فرزندان اناث مطلقه و تحت کفالت قانونی مستخدم.

- فرزندان ذکور تا پایان ۲۰ سالگی و در صورت تحصیل در مراکز آموزش عالی معتبر، تا پایان ۲۵

○ وقتی که تمام بانکها با یک روش و سیستم اداره میشوند، چگونه می توان به رقابتی شدن شرایط و بهبود کیفیت خدمات آنها امید داشت؟

سالگی. پدر و نامادری که در کفالت متوفی بوده اند و همچنین، فرزندان و نوادگان علیل و از کار افتاده و یا ناقص العضو مستخدم متوفی که در کفالت وی بوده و از کار افتاده باشند، برای مادام العمر.

حقوق و وظیفه هم به تساوی بین وظیفه بگیران واجد شرایط تقسیم می شود و در صورت قطع سهم هر یک از وظیفه بگیران، سهم قطع شده به تساوی به

سهم سایر وظیفه بگیران افزوده می شود. هر گاه مستخدم متوفی فاقد بازماندگان مندرج در ماده ۳۷ باشند، وجوهی که بابت کسور بازنشستگی وی ذخیره شده است، به حساب درآمد صندوق بازنشستگی منظور می شود.

مطلبی هم در مورد مواد ۳۶ و ۳۷ به نظر می رسد که تذکار آن شاید بی مناسبت نباشد: در ماده ۳۶ فوت مستخدم از کار افتاده یا بازنشسته پیش بینی شده و مقرر گردیده که تمام حقوق و وظیفه (در مورد متوفی) یا بازنشستگی (در مورد بازنشسته) به وظیفه بگیران پرداخت شود. در ماده ۳۷ هم وظیفه بگیران مستخدم متوفی شمرده شده اند. هر گاه وظیفه بگیران تعیین شده در ماده ۳۷ را وظیفه بگیران مستخدم از کار افتاده یا بازنشسته تلقی کنیم (ماده ۳۶) اشاره به فوت کارمند شاغل و وظیفه بگیران آن نشده است، مگر اینکه از نظر تدوین کنندگان آیین نامه، ماده ۳۷ ماده مستقلی باشد که به طور عموم وظیفه بگیران کارکنان متوفی - اعم از کار افتاده و بازنشسته و شاغل را مشخص کرده است.

۸- ماده ۴۰ پاداشی را برای هنگام بازنشستگی و از کار افتادگی و فوت تعیین کرده است که به ازای هر سال خدمت در بانک معادل یک ماه آخرین حقوق و فوق العاده های دریافتی ملاک کسور بازنشستگی خواهد بود. تدوین این ماده به صورتی است که این توهم را ایجاد می کند که فوت کارمند هم پاداش دارد، زیرا وقتی که کارمند در قید حیات نیست، چگونه می تواند پاداش بگیرد؟ وضع او غیر از بازنشسته و از کار افتاده می باشد.

۹- بر طبق ماده ۴۱ از تاریخ اجرای این آیین نامه (۷۹/۱/۱) به حکم ماده ۵۰ آیین نامه) به میزانی که حقوق کارکنان شاغل ترمیم و افزایش یافته و می یابد، حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران نیز می بایستی ترمیم شود. با توجه به عبارت "ترمیم و افزایش یافته و می یابد" تسری ترمیم و افزایش حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران به گذشته هم می باشد، یعنی ترمیم و افزایش گذشته و قبلی هم شامل بازنشستگان و وظیفه بگیران بانک می شود که این موضوع می بایستی مورد توجه متصدیان و مسوولان کار در سیستم بانکی قرار بگیرد.

۱۰- در آیین نامه استخدامی سابق بانکها مسایل مرتبط به بازنشستگی و از کار افتادگی در فصل هشتم آیین نامه آمده بود و بعضی از مقررات آن به صورت دیگری در آیین نامه جدید هم آمده است. فرضاً ماده ۱۱۵ مربوط به تغییر میزان حقوق بازنشستگی به دلیل تغییر هزینه زندگی بوده که این موضوع در ماده ۴۱ به صورتی که توضیح داده شد،

مطرح شده است، یا اینکه ماده ۹۰ آیین‌نامه قبلی مربوط به کسور بازنشستگی بوده که در فصل ششم آیین‌نامه جدید به شکلی است که توضیح داده شد. اما باید یادآور شد که پاره‌ای از مواد آیین‌نامه سابق موضوعیت خود را در حال حاضر از دست داده‌اند، مثل ماده ۱۰۰ درباره احتساب سابق خدمت کارمند در بانک‌ها و موسسات اعتباری که اکنون امریست عمل شده و مختومه. علاوه بر این، از تدوین و تصویب آیین‌نامه قبلی سال‌ها سپری شده است و پاره‌ای از مسایل قابل طرح در آیین جدید نیست.

التهایه، با تصویب آیین‌نامه جدید، با مجوز حاصله از ماده ۹۰ قانون برنامه سوم توسعه بانک‌ها ملزم می‌باشند که بر طبق این آیین‌نامه عمل کنند و هر گاه با ابهاماتی مواجه هستند، از طریق مراجع ذیربط اقدام کنند.

فصل هفتم (۵) از ماده ۴۲ تا ماده ۴۵ تکالیف عمومی و پایان خدمت را مطرح کرده است. مواد ۴۲ و ۴۳ مربوط به تخلفات کارکنان می‌باشد که قبلاً درباره آن نکاتی ارایه شد. ماده ۴۴ هم مربوط به استعفای کارکنان بانک است که تعهد خدمت در بانک ندارند. به مستخدمی که مستعفی شناخته می‌شود، کسور بازنشستگی و حقوق و مزایای مربوط به مرخصی استحقاقی استفاده نشده پرداخت می‌شود. شبیه این موضوع در ماده ۱۲۵ آیین‌نامه قبلی هم وجود دارد، با تذکار اینکه در آن ماده حقوق و مزایای مربوط به مرخصی استحقاقی حداکثر به مدت چهار ماه قابل پرداخت است.

مطابق ماده ۴۵ بانک می‌تواند به دلیل تغییرات سازمانی و یا تغییر سمت‌ها و روش‌های اداری، کارکنانی را که مازاد بر احتیاج تشخیص داده می‌شوند، در صورتی که نتواند از وجود آنها در سایر واحدها استفاده نموده و شرط بازنشسته شدن نیز نداشته باشند، از خدمت در بانک معاف نماید. به مستخدمی که طبق این ماده از خدمت در بانک معاف شود، مبلغی معادل ۴۵ روز آخرین حقوق موضوع ماده ۱۷ به ازای هر سال خدمت در بانک به عنوان فوق‌العاده پایان خدمت، به علاوه حقوق و مزایای مرخصی استقاده نشده و کسور بازنشستگی و وجوه پرداختی به صندوق رفاه و تامین آتیه (سهام مستخدم) و درآمد متعلق به وی پرداخت می‌شود. این موضوع در فصل نهم آیین‌نامه سابق ذیل عنوان "پایان خدمت" از ماده ۱۱۷ تا ۱۲۴ با تفاوت‌هایی و به صورت آماده به خدمت وجود داشته و در صورت معاف شدن کارمند از خدمت در بانک، مبلغی معادل یک ماه آخرین حقوق ماهانه در ازای هر یک سال خدمت در بانک به عنوان فوق‌العاده پایان خدمت، به علاوه حقوق و فوق‌العاده شغل و مرخصی استحقاقی استفاده نشده بر مبنای

دریافتی قبل از آمادگی به خدمت قابل پرداخت بوده است (ماده ۱۲۴).

فصل هشتم آیین‌نامه هم تحت عنوان "مقررات مختلف" مشتمل بر ۵ ماده (از ماده ۴۶ تا ۵۰) مطالبی را به شرح زیر بیان کرده است:

۱- ماده ۴۶ بیانگر این موضوع است که ماموریت و انتقال کارکنان بانک به وزارتخانه‌ها، موسسات و شرکت‌های دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی و یا برگزیده شدن و منصوب شدن کارکنان بانک‌ها به نمایندگی مجلس شورای اسلامی و یا مقامی در خارج از بانک و ماموریت و انتقال کارکنان دستگاه‌های دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی به بانک، با رعایت مقررات مربوط خواهد بود. مساله ماموریت و انتقال و انتصاب در آیین‌نامه قبلی ضمن مواد ۱۳۳ و ۱۳۴ و ۱۳۵ به صورت مشروح وجود دارد و نکاتی را از قبل پیش‌بینی کرده است، از قبیل رابطه استخدامی کارمند با بانک و چگونگی دریافت حقوق و

تخصصی بودن پاره‌ای از امور بانکی ایجاب می‌کند که ضوابط خاصی بر مسایل تخلفات کارکنان بانک‌ها حاکم باشد و این امر به استقلال سیستم بانکی هم کمک خواهد کرد.

بست سازمانی کارمند و غیره، لکن ماده ۴۶ تصریح به رعایت مقررات مربوط دارد که آشنا شدن با این مقررات کار آسانی نیست و شمول یا عدم شمول مقررات مورد نظر ماده ۴۶ به سیستم بانکی، نیاز به بررسی و تحقیق دارد که کار را برای بانک‌ها مشکل می‌کند.

۲- ماده ۴۷ اعلام کرده است که چنانچه بانک در اجرای وظایف و برنامه‌ریزی‌های جاری، اموری را از طریق مقاطعه انجام دهد، موظف است طی قرارداد منعقد با مقاطعه کار تصریح نماید که بانک هیچ‌گونه مسوولیتی در قبال کارکنان مقاطعه کار ندارد. به نظر می‌رسد که این موضوع مربوط به آیین‌نامه معاملات بانک‌ها می‌شود. علاوه بر این، منظور از مسوولیت، چگونه مسوولیتی است که بانک می‌بایست از آن تبری جوید؟

۳- ماده ۴۸ نحوه تطبیق وضع کارکنان فعلی با مقررات این آیین‌نامه را موقوف به دستورالعملی کرده که می‌بایست به تصویب شورای عالی بانک‌ها برسد.

۴- در ماده ۴۹ آمده است که اختیارات شورای پول و اعتبار، مقید در قانون پولی و بانکی کشور، در خصوص رسیدگی و تصویب مقررات استخدامی و

آیین‌نامه‌های داخلی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران کماکان به قوت و اعتبار خود باقی است.

برطبق بند ۱ ماده ۱۸ قانون پولی و بانکی کشور، رسیدگی و تصویب سازمان و بودجه و مقررات استخدامی و آیین‌نامه‌های داخلی بانک مرکزی جزو وظایف شورای پول و اعتبار می‌باشد. با این ترتیب، آیین‌نامه استخدامی نظام بانکی دولتی شامل بانک مرکزی نیست. ضمناً به موجب بند "د" ماده ۱۰ قانون پولی و بانکی کشور، بانک مرکزی جز در مواردی که قانون صریحاً مقرر داشته باشد، مشمول قوانین و مقررات عمومی مربوط به وزارتخانه‌ها و شرکت‌های دولتی و موسسات دولتی و وابسته به دولت و همچنین، مشمول مقررات قسمت بانکداری این قانون نمی‌باشد.

۵- ماده ۵۰ هم این آیین‌نامه را از ۱۳۷۹/۱/۱ قابل اجرا اعلام کرده است.

در پایان مطالب قابل تذکر است که آیین‌نامه قبلی به جزئیات و تشریح بیشتر مسایل مربوط به امور پرسنلی بانک‌ها پرداخته که کار را برای متصدیان، مربوط تا حدی آسان کرده است. توضیح و تشریح موضوع و مقایسه کامل دو آیین‌نامه از حوصله این مقاله خارج است و نتیجه‌ای هم ندارد، منتها هر گاه مصوبات بعدی که در آیین‌نامه جدید پیش‌بینی شده است، به توضیحات بیشتری بپردازد کار را برای متصدیان آسان خواهد کرد.

زیر نویس‌ها

(۱) مجموعه قوانین سال ۱۳۷۹ / جلد دوم / صفحه ۱۷۶۶.

(۲) استاد دکتر ناصر کاتوزیان.

(۳) مجموعه قوانین سال ۱۳۷۱ / صفحه ۵۹.

داوطلبانی که در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل به طور داوطلبانه خدمت نموده‌اند - داوطلبانی که در طول جنگ تحمیلی به اسارت دشمن بعثی و یا گروه‌های ضد انقلاب درآمده‌اند - افراد خانواده شهید، جانبازان، آزادگان و مفقود الاثرها - رئیس جمهور و مقامات موضوع ماده ۳ قانون استخدام کشوری و هم‌ترازان آنها... - داوطلبانی که بعد از ۵۷/۱/۲۲ منصوب و انتخاب شده‌اند...

برای کسب اطلاعات بیشتر به متن قانون مراجعه فرمایید.

(۴) مجموعه قوانین سال ۱۳۶۶ / صفحه ۸۲۱.

(۵) در مجموعه قوانین عنوان "فصل ششم - تکرار شده، یعنی دو عنوان فصل ششم وجود دارد که به نظر می‌رسد اشتباه چاپ می‌باشد و فصل ششم تکراری در واقع فصل هفتم است.