



دستورالعمل تشویق و تنبیه

کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان

اداره کل منابع انسانی و پشتیبانی

سال ۱۴۰۳

حضرت علی (ع) خطاب به مالک اشتر می فرمایند "نباید نیکو کار و بد کار در نزد تو به یک پایه باشد چرا که این کار سبب شود که نیکوکار را به نیکوکاری رغبتی نماید ولی بد کاران را به بدکاری رغبت بیفزاید . با هر یک چنان رفتار کن که او خود را به آن ملزم ساخته است."

نیروی انسانی فعال و مجرب مهمترین سرمایه انسانی هر سازمان است. با توجه به گسترش روز افزون حیطه فعالیت سازمان و پیچیدگی آن و به دنبال آن نیروی انسانی، احتمال بروز خطا و اشتباه اجتناب ناپذیر است . از آنجا که بعضی از خطاها و اشتباهات ناشی از سهل انگاری و عدم تعهد کافی به سازمان می باشد، از این رو لزوم وجود دستورالعمل مشخص برای برخورد قاطع با این موارد به منظور اصلاح رفتار ضروری می باشد. از سوی دیگر به منظور افزایش انگیزه و ایجاد تعهد بیشتر در کارکنانی که در انجام وظایف و امور محوله دقت و پشت کار کافی دارند نیاز به سیستمی منظم برای تشویق این دسته از افراد می باشد.

به همین منظور و در راستای اجرای سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری و همچنین ماده ۹۰ قانون مدیریت خدمات کشوری و عملیاتی کردن برنامه ششم و نقشه راه اصلاح نظام اداری ، دستورالعمل تشویق و تنبیه کارکنان برای تحقق مأموریت های کانون ، افزایش بهره وری و بالا بردن روحیه پرسنل و ترغیب کارکنان و مربیان برای فعالیتهای جدی و سازنده ، ترویج رفتارهای مثبت ، حفظ و ارتقای فرهنگ سازمانی و ایجاد محیطی منصفانه ، بر مبنای استانداردهای رفتاری ، گفتاری و معیار های فرهنگ سازمانی ، تدوین و به صورت منظم بازبینی و در صورت نیاز به روز رسانی خواهد شد.

استانداردهای رفتاری و گفتاری

- رعایت احترام متقابل بین همکاران، مدیران و مراجعین
- اجتناب از هرگونه رفتار تبعیض آمیز، توهین آمیز یا خشونت آمیز
- مسئولیت پذیری و تعهد نسبت به وظایف و مسئولیت های محول شده
- کارکردن هوشمندانه و شروع کردن کارها بدون اینکه کسی از ایشان بخواهد
- پیروی از قوانین و مقررات موجود
- قابل اعتماد بودن ، ایجاد روابط حرفه ای و ارتباط موثر
- استفاده از لحن محترمانه و مودبانه در گفتگوها
- رعایت ادب و نزاکت در ارتباطات کلامی
- پرهیز از شایعه پراکنی، غیبت و بدگویی
- رعایت پوشش مناسب با محیط کار و عرف جامعه و متناسب با شئونات اسلامی و پرهیز از پوشش های زننده و جلب توجه کننده

معیارهای فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی در کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان شامل ارزش ها، باورها، هنجارها و رفتارهای مشترکی می باشد که کانون به دنبال ترویج آن ها است و هویت و شخصیت این نهاد را شکل می دهد. در فرهنگ سازمانی مطلوب کانون توجه به معیارهای زیر مورد تأکید و نظارت است:

- ۱- تمرکز بر استعداد و ذوق کودکان و نوجوانان
- ۲- فرهنگ غنی ایرانی و اسلامی
- ۳- خلاقیت و نوآوری
- ۴- یادگیری و رشد
- ۵- همکاری و تعامل، احترام و همدلی
- ۶- تعهد و مسئولیت پذیری

اعضای کمیته تشویق و تنبیه کارکنان

۱. مدیر کل منابع انسانی و پشتیبانی کانون (رئیس کمیته)
۲. کارشناس ارزیابی عملکرد (دبیر کمیته)
۳. یک نفر به نمایندگی از کارکنان یا مربیان کانون (بسته به نوع موضوع)
۴. کارشناس حراست

مقررات کمیته

کمیته تشویق و تنبیه کارکنان هر سه ماه یک بار تشکیل جلسه خواهد داد و در خصوص موارد مطروحه تصمیم گیری می نماید. با توجه به ضرورت و اهمیت موضوع می توان با هماهنگی اعضا اقدام به تشکیل جلسات فوق العاده نمود.

مصوبات کمیته فوق پس از تهیه به شرح ذیل توزیع می گردد:

- ✓ یک نسخه جهت ابلاغ به پرسنل و مسئول مربوطه
- ✓ یک نسخه جهت اطلاع اعضا کمیته
- ✓ یک نسخه جهت نگهداری در پرونده

تشویق و تقدیر

تشویق کارکنان و مربیان کانون با اهداف زیر صورت می پذیرد:

- افزایش انگیزه و تعهد
- افزایش رضایت شغلی
- افزایش مشارکت و همکاری
- جذب و نگهداشت استعدادها
- افزایش نگرش مثبت سازمانی
- تقویت فرهنگ سازمانی

معیارهای تشویق کارکنان و مربیان کانون به شرح ذیل می‌باشد:

- عملکرد شغلی و اخلاقی
- ابتکار و خلاقیت
- همکاری و تعامل
- رهبری و مدیریت
- انگیزش و بهره‌وری

تشویق کارکنان با لحاظ نمودن ویژگیهای سیستم تشویق اثر بخش از قبیل شفافیت ، عدالت ، انعطاف پذیری، ارتباط با اهداف کانون و تنوع در پاداشها به روشهای زیر انجام می‌شود:

- تشویق کتبی با درج در پرونده
- اهداء لوح تقدیر یا جوایز به کارکنان برتر
- پرداخت پاداش های نقدی یا غیرنقدی.
- ارائه فرصت های ارتقاء شغلی.
- ارائه فرصت های آموزشی و کارگاه های تخصصی.
- ایجاد فرصت های رشد و پیشرفت شغلی.
- معرفی کارمندان برتر در جلسات یا مراسم های کانون
- تقدیر از تلاش های کارمندان در مجامع عمومی

تنبیه کارکنان

تنبیه کارکنان به عواقب یا مجازات‌هایی اطلاق می‌شود که توسط مدیریت یا سرپرستان، در واکنش به رفتار نادرست کارمندان ، نقض قوانین یا عدم برآورده کردن انتظارات عملکردی، انجام می‌شود. این اقدامات انضباطی، با هدف اصلاح رفتار نامطلوب، اجرای انطباق با خط مشی‌ها یا مقررات و حفظ یک محیط کاری سازنده و محترمانه است.

دو دلیل برای تنبیه کارمندان وجود دارد: مشکلات کارایی و رفتار نامطلوب، نظام دوگانه تنبیه، شامل یک گروه تنبیه برای نقص کارایی و یک گروه دیگر برای سوء رفتار است. این دو مسیر نشان می‌دهند که سوء رفتار، که معمولاً رفتار و عملی آگاهانه و تعمدی از سوی کارمند است، تنبیهی شدیدتر از نقص کارایی دارد. نقص کارایی معمولاً تعمدی نیست و همیشه کارمند مقصر نیست و می‌توان با آموزش یا انگیزه بخشی مناسب آن را تصحیح کرد .

تخلفات پرسنل به صورت ذیل طبقه بندی می شوند:

طبقه اول

- ۱) کم کاری یا سهل انگاری در انجام شرح وظایف و وظایف محوله
- ۲) عدم رعایت شئون اسلامی و عدم رعایت پوشش مناسب با محیط کار
- ۳) اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری
- ۴) عدم کسب حد نصاب نمرات در ارزیابی سالیانه
- ۵) عدم رعایت سلسله مراتب
- ۶) عدم اجرای کلیه دستورالعمل ها و بخشنامه های ابلاغی
- ۷) سپردن انجام امور محوله به دیگران بدون اجازه مسئول مافوق
- ۸) انجام کارها در حالت عدم آمادگی
- ۹) عدم ارائه گزارش صحیح و به موقع آمار به مسئول مربوطه

طبقه دوم

- ۱) انجام ندادن یا تاخیر در انجام امور محوله بدون دلیل
- ۲) تبعیض یا اعمال غرض یا روابط غیر کاری در اجرای قوانین و مقررات نسبت به اشخاص
- ۳) سرپیچی از اجرای دستور مقامات مافوق در حدود وظایف کاری به مسئولین مربوطه
- ۴) ارائه گواهی، آمار و یا گزارش خلاف واقع در امور کاری .
- ۵) امتناع از حضور در دوره های آموزشی و غیبت غیر موجه در حین گذراندن دوره های آموزشی
- ۶) تسامح در حفظ وجوه، اموال و اسناد و ابزار که منجر به ایراد خسارت شود
- ۷) تاخیر و عدم حضور به موقع در محل کار
- ۸) درگیری با همکاران و مراجعه کنندگان
- ۹) ایجاد شایعه

طبقه سوم

- ۱) جعل یا دست زدن در اسناد و اوراق یا استفاده از سند مجعول

- (۲) غیبت
- (۳) هر نوع استفاده غير مجاز از اموال كانون
- (۴) افشای اسرار و اسناد محرمانه کاری
- (۵) سوء استفاده از مقام، موقعیت یا شئون شغلی
- (۶) ایراد تهمت، افترا و هتک حیثیت
- (۷) خرابکاری در اموال، ابزار و تاسیسات و ایجاد عوامل زیان آور به عمد
- (۸) کارشکنی، وادار ساختن یا تحریک دیگران به کارشکنی یا کم کاری و اعمال فشارهای فردی برای تحصیل مقاصد غیر قانونی

طبقه چهارم

- (۱) عضویت در سازمان هایی که مرام نامه یا اساس نامه آن ها مبتنی بر نفی ادیان الهی است یا طرفداری و فعالیت به نفع آن ها با تایید مراجع ذی صلاح
- (۲) عضویت در گروه های محارب یا طرفداری و فعالیت به نفع آن ها با رای مراجع قانونی
- (۳) اختفاء، نگهداری، حمل، توزیع و خرید و فروش مواد مخدر، روانگردان ها و مشروبات الکلی
- (۴) هر نوع تصاحب غیر مجاز اموال
- (۵) تحریک به برپایی یا شرکت در تحصن، اعتصاب، تظاهرات غیر قانونی علیه نظام
- (۶) محکومیت قضایی ناشی از سرقت.

برای تخلفات ذکر شده می توان از تنبیهات ذیل به ترتیب استفاده کرد:

- (۱) تذکر شفاهی
- (۲) عدم تایید اضافه کار
- (۳) تذکر کتبی
- (۴) عدم پرداخت تمام یا بخشی از پاداش ها
- (۵) حذف سرپرستی و جابجایی محل خدمت
- (۶) محرومیت از انتصاب به پست های بالاتر
- (۷) فسخ قرارداد یا معرفی به هیات تخلفات اداری کارکنان

تنبیهات قابل اعمال در خصوص هر یک از طبقات تخلفات به شرح جدول ذیل است:

مرتبۀ چهارم	مرتبۀ سوم	مرتبۀ دوم	مرتبۀ اول	نوع تخلف
فسخ قرارداد یا معرفی به هیات تخلفات اداری کارکنان	-تذکرکتبی -عدم تایید اضافه کار -عدم پرداخت تمام یا بخشی از پاداش ها -حذف سرپرستی -وجابجایی محل خدمت -محرومیت از انتصاب به پست های بالاتر	-تذکرکتبی -عدم تایید اضافه کار -عدم پرداخت تمام یا بخشی از پاداش ها	-تذکر شفاهی -عدم تایید اضافه کار	طبقه اول
-	فسخ قرارداد یا معرفی به هیات تخلفات اداری کارکنان	-تذکرکتبی -عدم تایید اضافه کار -عدم پرداخت تمام یا بخشی از پاداش ها -حذف سرپرستی -وجابجایی محل خدمت -محرومیت از انتصاب به پست های بالاتر	-تذکرکتبی -عدم تایید اضافه کار -عدم پرداخت تمام یا بخشی از پاداش ها	طبقه دوم
		فسخ قرارداد یا معرفی به هیات تخلفات اداری کارکنان	-تذکرکتبی -عدم تایید اضافه کار -عدم پرداخت تمام یا بخشی از پاداش ها -حذف سرپرستی -وجابجایی محل خدمت -محرومیت از انتصاب به پست های بالاتر	طبقه سوم
			فسخ قرارداد یا معرفی به هیات تخلفات اداری کارکنان	طبقه چهارم

فرآیند تشویق یا تنبیه بر اساس نمودار ذیل اجرایی گردد:

