

خلاصه مذاکرات صورتجلسه یکصد و چهارم هیأت مدیره سازمان استان مورخ ۹۴/۶/۲۸

مطالب پیش از دستور:

آقای مهندس محمدی نژاد درخصوص عملکرد سه ساله هیأت مدیره دوره ششم مطالبی مطرح نمودند. ایشان درخواست داشتند دبیران گروه‌های تخصصی و کمیسیون‌ها نظرات نهایی خود را جهت انجام اصلاحات نهایی ارائه نمایند.

بند دوم دستور جلسه درخصوص اتخاذ تصمیم نسبت به آئین‌نامه حقوق و دستمزد سازمان استان:

آقای افشارزاده (کارشناس) درخصوص آئین‌نامه حقوق و دستمزد تهیه شده گزارش مبسوطی به اعضای هیأت مدیره ارائه نمودند.

آقای مهندس بیطرف ضمن تشکر از تهیه و تدوین آئین‌نامه مذکور اظهار داشتند مواردی که در این جلسه در قالب پاورپوینت ارائه شد در واقع گزارشی است درخصوص ویژگیها و مزایای نظام پرداختی که تهیه شده است و دستورالعملی در این خصوص ارائه نشد. همانطور که اشاره شد نظام جبران خدمت در هر سازمان از اهمیت و حساسیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. اگر این نظام حساب شده نباشد، موجب احساس تبعیض و بی‌عدالتی در داخل سازمان می‌شود که باعث ایجاد مشکلات برای فعالیتهای هر سازمان خواهد شد. لذا به این نظام پرداخت باید با حساسیت و دقت برخورد نمود. اما در کشور ما دو نظام جبران خدمت وجود دارد که یکی دولتی است و دیگری خصوصی. در نظام بخش دولتی قانون خدمات کشوری مطرح است. این قانون از ویژگیهای خوبی برخوردار است. یعنی حقوق فرد براساس مجموع امتیازاتی است که باتوجه به پست موردتصدی محاسبه می‌شود تعیین می‌گردد. اما بخش خصوصی مانند کارخانه‌ها و کارگاه‌ها از نظام مزد در برابر شغل استفاده می‌نمایند یعنی پرداخت مزد شغل که تابع ضوابط خاصی است که در این نظام پرداخت بخش خصوصی امتیازات فرد مهم نیست بلکه این مهم است که آیا یک فرد می‌تواند وظایف یک شغل را انجام دهد یا خیر یعنی رشته فرد و یا سطح تحصیلات وی در چه مقطعی است. فقط نتیجه انجام وظیفه شاغل در شغل را اندازه‌گیری می‌نمایند.

آقای مهندس قربانخانی مطرح کردند موارد مطرح شده بسیار کلی است. زیرا ممکن است تمام این موارد را برای تمامی سازمان‌ها نیز تعریف کرد و به کار بُرد. این موارد مشکل سازمان نظام مهندسی را حل نمی‌نماید. یکی از دلایلی که سازمان نظام مهندسی تا به حال نظام‌نامه حقوق و دستمزد نداشته است این است که ساختار سازمانی هنوز به تصویب نرسیده است. بر این اساس شرح شغل و شرایط احراز تعریف نشده باقی مانده است و متناسب با شرایط شغل و احراز باید

نظامنامه حقوق و دستمزد تهیه شود. بنابراین اگر قرار باشد نظامنامه‌ای تهیه شود باید براساس دو پارامتر مهم این امر صورت گیرد. یکی جایگاه افراد مطرح است و دیگری کاری است که انجام می‌دهند. در نظامنامه چارت سازمانی جدید تقریباً همه موارد تعریف شده است. لذا اگر آن ساختار به عنوان پایه اولیه در نظر گرفته شود و هرکدام از آیتمها بر اساس شرایط سازمان منطبق شود تبدیل به جداول غیرقابل تغییر می‌شوند. در غیر اینصورت ده آیتم مطرح شد که هر کدام از آنها قابل تغییر است و ممکن است تمام پارامترهای تعریف شده را زیر سوال ببرد.

آقای مهندس محمدی نژاد بیان کردند هیچ اجباری وجود ندارد که سازمان از سیستم‌های دولتی و یا شبه دولتی استفاده نماید. سازمان به اعضا خدمات ارائه می‌نماید و در مرحله دوم به جامعه. بنابراین سازمان می‌تواند سیستم را بر حسب اصول کلی ساختار حقوق و دستمزد را ارزشیابی قرار دهد و دلیلی وجود ندارد که به سیستم‌های اضافه‌کاری و یا سنواتی وارد شود. ممکن است افرادی باشند که شرایط احراز تعیین شده را داشته باشند و یک ساعت آنها معادل ده ساعت افرادی باشد که شرایط احراز را نداشته باشند. ارزشیابی در سازمان‌های مشابه سازمان نظام مهندسی یک اصل محسوب می‌شود و نباید به سراغ سیستم‌های گروه و رتبه برویم. در سازمان اگر بتوانیم خدماتی که توسط مثلاً ۴۱۶ نفر ارائه می‌شود، با ۴۶ نفر ارائه دهیم به اهداف خود رسیده‌ایم.

آقای دکتر غفرانی اظهار داشتند اصول کلی ارائه شده منطقی است ولی راهکارهای اجرایی آن مشخص نشده است و جزئیات آن باید مشخص باشد. ما می‌خواهیم نگاه شما به سازمان نظام مهندسی یک نگاه سیستمی باشد. در واقع همان عنصر شایسته‌سالاری مطرح باشد. نکته دیگر این است که سازمان بنا نیست مانند یک ارگان دولتی عمل نماید و ساختار مصوب هیأت مدیره باید ملاک عمل قرار گیرد.

آقای مهندس تیموری عنوان نمودند شیوهنامه این امر تهیه شده است و تک تک موارد مطرح شده توسط اعضای هیأت مدیره در آن لحاظ شده است.

آقای مهندس محمدی نژاد مطرح کردند ابتدا باید برای بحث حقوق و دستمزد سیاستگذاری انجام شود، سپس طراحی سیستم مربوط به آن تهیه شود و تعیین سیاستگذاری نیز باید در یکی از کمیسیونهای هیأت مدیره بررسی شود.

آقای دکتر غفرانی بیان نمودند اعضای هیأت مدیره نظرات خود را تا هفته آینده به کمیسیون طرح و برنامه ارائه نمایند و پس از بررسی در کمیسیون مذکور، در دو هفته آینده مجدداً در هیأت مدیره مطرح شود.

بند اول دستور جلسه در خصوص تکمیل شورای انتظامی استان:

- برخی از اعضای هیأت مدیره درخواست داشتند کاندیداهای مطرح شده توسط اعضای هیأت مدیره برای تکمیل اعضای شورای انتظامی استان، در جلسه آینده هیأت مدیره حضور یابند و خود را معرفی نمایند سپس رأی گیری بعمل آید.

آقای دکتر غفرانی اظهار داشتند اگر هریک از اعضای هیأت مدیره فردی را برای کاندیداتوری عضویت در شورای انتظامی در نظر دارند، شخص مورد نظر خود را حداکثر تا ظهر روز سه شنبه به دبیر هیأت مدیره اعلام نمایند.

مصوبه ۱: بند ۱ دستور جلسه در خصوص تکمیل شورای انتظامی استان مطرح و به اتفاق آرای حضاران مصوب شد هفته آینده از کاندیداهای عضویت در شورای انتظامی در جلسه هیأت مدیره دعوت بعمل آید. همچنین مقرر شد در صورت تمایل اعضای هیأت مدیره رزومه کاندیداهای پیشنهادی خود را تا پایان وقت اداری روز سه شنبه به دبیر هیأت مدیره اعلام نمایند.

طرح موضوع چاپ کارنامه عملکرد دوره ششم هیأت مدیره سازمان استان:

آقای مهندس بیطرف مطرح نمودند بهترین کار هر مدیریتی در انتهای هر دوره، ثبت عملکرد آن دوره می باشد. زیرا اگر ثبت نشود دیگران راجع به عملکرد آن دوره مواردی را مطرح می نمایند که شاید با واقعیت تطبیق نداشته باشد. همچنین به اعتقاد اینجانب حق مدیران دوره بعدی این است که در دوره گذشته از زبان خود آنها و همچنین اسنادی که ایشان باقی گذاشته اند مشخص شود چه کارهایی صورت گرفته و سنت بسیار خوبی است. در سازمان نیز این تلاش آغاز شده است. گزارش عملکرد سازمان در دوره ششم تهیه شده است ولی برخی از مطالب ناقص می باشد. ایشان از دبیران گروه های تخصصی و کمیسیونها درخواست داشتند این موارد را تکمیل نموده تا در این عملکرد لحاظ شود. در خصوص عملکرد هیأت مدیره نیز این روش اتخاذ شده است که مطابق با بندهای ماده ۱۵ قانون و ماده مرتبط با آن در آئین نامه اجرایی عملکرد تنظیم شده است. این سند بسیار خوبی برای عملکرد هیأت مدیره می باشد و اهم کارهای انجام شده در دوره ششم بیان شده است. هدف از انتقال این سند و به میراث گذاشتن آن برای دوره بعد این است که در دوره بعد نقاط قابل بهبود را پیگیری نموده و آن را بهبود بخشند. ایشان درخواست داشتند این سند بسیار مهمی است و به آن توجه ویژه ای شود زیرا کارنامه یک دوره ای از اعضای هیأت مدیره می باشد. ایشان از اعضای هیأت مدیره درخواست داشتند تلاش نمایند تا این کارنامه واقعی تر و دقیقتر تنظیم شود.

آقای دکتر غفرانی اظهار داشتند برخی از گروه‌های تخصصی عملکرد خود را به ریز و دقیق ارائه نموده‌اند ولی برخی بسیار کلی و مختصر عملکرد خود را مطرح نموده‌اند. ایشان عنوان کردند باید یک هماهنگی در این گزارشات وجود داشته و از یک ساختار واحد برخوردار باشد تا به غنای گزارشات افزوده شود. ایشان درخواست داشتند اعضای هیأت مدیره و دبیران گروه‌های تخصصی و کمیسیونها هرچه سریعتر نظرات خود را درخصوص این عملکرد به کمیسیون طرح و برنامه ارائه نمایند.

آقای دکتر ترکان مطرح کردند باید ابتدا مشخص شود که نظام مهندسی در کدام بخشها دچار آسیب می‌باشد و گزارشی که ارائه می‌شود باید آسیب‌پذیری‌ها را خنثی نماید. به نظرم اولین موضوعی که در معرض آسیب وجود دارد یک موج قوی قصد دارد نظام مهندسی‌ها را به انجمن‌های صنفی تبدیل نماید. نقش نظام مهندسی‌ها نقش صرفاً صنفی نمی‌باشد. نظام مهندسی یک قانون محکم دارد که سازمان و کنترل ساختمان را به هم پیوند می‌دهد. نظام مهندسی اگر بدون کنترل ساختمان تعریف شود به انجمن‌های صنفی تبدیل می‌شود که نتیجه‌ای در بر نخواهد داشت. نقش اصلی سازمان کنترل کردن می‌باشد و در گزارش عملکرد نیز کارهایی را که سازمان در بخش کنترل ساختمان، ارجاع کار، نظارت‌ها و گودبرداری‌ها انجام داده است باید آورده شود.

آقای مهندس عزیزی بیان کردند دو کارنامه در این خصوص باید تهیه شود. یکی خلاصه کارهای انجام شده در دوره ششم و دیگری کارنامه جامع و کامل عملکرد این دوره. ایشان همچنین عنوان کردند کارنامه عملکرد به غیر از چاپ، به صورت لوح فشرده نیز تهیه شود و حتی در سایت سازمان نیز قرار داده شود. آقای مهندس عزیزی عنوان کردند سازمان در سه سال گذشته در حوزه کیفیت نیز بسیار کارهای مفیدی را انجام داده است که باید در گزارش عملکرد لحاظ شود.

آقای مهندس نصیری پیشنهاد نمودند یک آرشیوی از کلیه مصوبات هیأت مدیره تهیه شود تا اعضای هیأت مدیره در دوره‌های بعدی بتوانند اطلاعات کاملی از موارد تصویب شده در هیأت مدیره دوره‌های گذشته داشته باشند.

مصوبه ۲: موضوع چاپ کتاب "کارنامه دوره ششم هیأت مدیره" مطرح و به اتفاق آرای حاضران مصوب شد اعضای هیأت مدیره نظرات اصلاحی و تکمیلی خود را به کمیسیون طرح و برنامه ارائه و پس از اصلاح با تأیید هیأت رئیسه سازمان چاپ شود.

جلسه رأس ساعت ۱۹ با ذکر صلوات خاتمه یافت.