



معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان تأمین اجتماعی مطرح کرد

تأثیر ارتقاء روحیه کارکنان در کیفیت خدمت به بیمه شدگان

معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان تأمین اجتماعی در خصوص افزایش حقوق سال ۱۴۰۱ کارکنان بخش بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی گفت: «در حوزه افزایش حقوق سالیانه کارکنان به استناد آیین‌نامه اداری استخدامی و تبصره‌های بودجه مصوب هیأت‌امنا، این الزام وجود دارد که این افزایش مطابق افزایش حقوق کارکنان دولت باشد و از این جهت سازمان، اختیاری خارج از تصمیم مصوب هیأت‌وزیران ندارد.» امسال برای مجموعه تأمین اجتماعی سال خاصی است؛ زیرا سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی از سوی مقام معظم رهبری ابلاغ شده و باید بسته‌های اجرایی متناسب این سیاست‌ها تدوین شود. به همین بهانه و در آغاز هفته تأمین اجتماعی با ابوالفضل عفت‌نژاد معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی در رابطه با اقدامات انجام شده برای تحقق سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی گفت‌وگو کردیم.

وی در ابتدا ضمن تبریک هفته تأمین اجتماعی به همکاران، گفت: «امسال به دلیل ابلاغ سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی از طرف رهبر انقلاب، سال خاصی است. این برنامه نقشه راه تمام صندوق‌های بیمه‌ای از جمله صندوق تأمین اجتماعی که بزرگترین سازمان و صندوق بیمه‌ای در کشور است، خواهد بود. ما باید پیشرو در امر پیاده‌سازی و اجرای این سیاست‌ها باشیم و متناسب با آن، تمام برنامه‌های خود را کنترل و تنظیم کنیم.» وی گفت: «موضوعی که در معاونت منابع انسانی و توسعه مدیریت لازم است بر آن بیشتر تأکید شود، یکی از بندهای مهم سیاست‌های ابلاغی مبنی بر اصلاح ساختارها و فرایند صندوق‌های بیمه‌ای است. باید همگام با این سیاست کلی در اصلاح ساختار و فرایندهای تأمین اجتماعی در استان‌ها وارد عمل شویم و بستر مناسب را ایجاد کنیم تا هماهنگی بیشتری با سایر صندوق‌های بیمه‌ای ایجاد شود.» معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی ادامه داد: «الحمدلله اقدام خوبی که در این حوزه از بدو ابلاغ سیاست‌ها اتفاق افتاد. ایجاد دبیرخانه دائمی سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی بود. با تزریق نیروی انسانی مجرب به این حوزه سعی کردیم برنامه‌ها و اقدامات اجرایی این سیاست‌ها در بازه زمانی کوتاه‌مدت تهیه و به وزارتخانه متبوع ارائه شود. سپس از طرف وزارتخانه به دفتر رئیس‌جمهور نیز ارسال خواهد شد. این اقدامات برای این انجام شد که با نظیر رهبری، این سیاست‌ها به بهترین شکل ممکن به اجرا درآید.»

ساماندهی اعتراضات آزمون استخدامی سال ۹۹

عفت‌نژاد درباره مهمترین چالش‌های احصاء شده در دوره مدیریت خود در بخش منابع انسانی گفت: «حدود هشت ماه است که مسئولیت منابع انسانی سازمان را به عهده گرفته‌ایم. در این مدت سعی کردیم چالش‌های اولویت‌دار حوزه را رصد، شناسایی و حل کنیم. یکی از موضوعاتی که دو سال تمام ارکان و استان‌های سازمان را درگیر خود کرد، بحث آزمون استخدامی سال ۹۹ بود.» وی افزود: «با اتفاقاتی که چه از ناحیه سازمان سنجش و چه از ناحیه اجرا در سازمان تأمین اجتماعی و بحث مصاحبه‌ها و غیره افتاد، چالش جدی برای شرکت‌کنندگان در آزمون پیش آمده بود. این آزمون تقریباً یکی از آزمون‌های ناموفق سازمان در جذب و استخدام بود و روند آن بسیار طولانی شده بود. نیروهای اولیه گزینش شده در این آزمون، تقریباً یک سال بعد از برگزاری آن کار خود را آغاز کردند.»

معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی گفت: «اولین اقدامی که از ما انتظار می‌رفت، این بود که چالش آزمون را حل و فصل کنیم. بسیاری از داوطلبان انتظار داشتند مشکلات مرتبط با آزمون حل شود. با نشست‌هایی که با حوزه تخصصی مربوط به داشتیم، توانستیم تصمیماتی اتخاذ و به کمک هیأت‌مدیره، این تصمیمات را اجرایی کنیم.»

به گفته وی، با اقدامات انجام شده، هزار نفر از داوطلبان آزمون استخدامی سال ۹۹ جذب تأمین اجتماعی شدند و این مسئله باعث فروکش کردن اعتراضات داوطلبان در

بحث آزمون شد. ضمن آنکه کسری زیادی از نیروهای انسانی سازمان را جبران کرد و فشار کاری را از روی دوش پرسنل واحدهای اجرایی، بیمه و درمان برداشت. این اقدام خوبی بود که با لطف همکاران و خدای بزرگ اتفاق افتاد.

تبدیل وضعیت ایثارگران؛ یکی از چالش‌های مهم

عفت‌نژاد با اشاره به چالش‌های دیگر حوزه تحت مدیریت خود گفت: «بحث تبدیل وضعیت ایثارگران مسأله مهمی بود. هنگامی که من وارد معاونت شدم، هفت ماه از سال گذشته بود. به‌رغم اینکه بودجه در اسفندماه سال ۹۹ تصویب شده و به دستگاه‌ها تبدیل وضعیت و استخدام نیروهای ایثارگر تکلیف شده بود، این اتفاق در سازمان اجرایی نشد. با نشست‌های کارشناسی که گذاشته شد، همچنین پیگیری و برگزاری نشست در سازمان اداری و استخدامی و دستگاه‌های مرتبط به نتیجه رسیدیم و موفق شدیم حدود ۲ هزار نفر از همکاران خود را که به صورت غیررسمی قطعی در سازمان مشغول فعالیت بودند، به وضعیت رسمی قطعی تبدیل کنیم. با این اقدام بار سنگینی از دوش منابع انسانی سازمان برداشته شد.» وی اضافه کرد: «سال ۹۹ قانون جامع خدمت‌رسانی به ایثارگران تصویب شده بود و از سال ۹۶ هم قانون برنامه ششم تصویب و اجرایی شد. بسیاری از مطالبات ایثارگران که در این قوانین تکلیف شده بود، به دستگاه‌ها اجرایی ابلاغ نشده بود. از جمله بحث فوق‌العاده ایثارگری فرزندان شهدا و جانبازان و همچنین یک مقطع بالاتر تحصیلی رزمندگان به همراه معافیت حق بیمه این قشر معزز که به دستگاه‌های اجرایی ابلاغ نشده بود.»

معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی گفت: «با کمکی که از طرف هیأت‌مدیره و مدیر عامل سازمان شد بسیاری از شکایات‌ها و نارضایتی‌های این حوزه از طرف همکاران مرتفع شد.»

وی یادآور شد: «ساماندهی این سه کار که بین دو تا هشت سال روی زمین مانده بود به لطف خدا، اجرایی شد.» عفت‌نژاد عنوان کرد: «بحث بازنشستگی فرزندان شاهد هم در مصوباتی که اخذ شد، طی این مدت حل شد. بر اساس مصوبات همسر و فرزندان شهدا از هشت سال سنوات ارفاقی بر خوردار خواهند بود و می‌توانند با ۲۲ سال سابقه و هشت سال سنوات ارفاقی با حقوق کامل ۳۰ روز بازنشسته شوند. این هم از اتفاقاتی بود که افتاد و در این خصوص مطالبه‌ای بر گردن سازمان نیست.»

افزایش حقوق کادر درمان

معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی عنوان کرد: «یکی دیگر از کارهایی که اتفاق افتاد، مربوط به حقوق کادر درمان بود. از دی‌ماه سال ۹۹ در بحبوحه کرونا وزارت بهداشت توانست مصوبه‌هایی از سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی اخذ کند، مبنی بر اینکه فوق‌العاده ویژه کارمندان خود را در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی تا ۵۰ درصد افزایش دهد.»

وی ادامه داد: «متناسب با آن، کادر درمان سازمان تأمین اجتماعی نیز مطالبات مشابهی داشتند. پیگیری‌های زیادی در این رابطه؛ چه از طرف سازمان اداری و



بر اساس مصوبات همسر و فرزندان شهدا از هشت سال سنوات ارفاقی بر خوردار خواهند بود و می‌توانند با ۲۲ سال سابقه و هشت سال سنوات ارفاقی با حقوق کامل ۳۰ روز بازنشسته شوند