



رؤسای محترم کانون‌های سراسر کشور

سلام. در جلسه روز ۱۴۰۰/۰۶/۳۱ شورای عالی، دو مورد زیر به تصویب رسید، که به پیوست برای اجرا ابلاغ می‌شود:

۱. شیوه نامه ارجاع عادلانه کار کارشناسی
۲. ماده ۴۸ آیین نامه اجرایی قانون کانون کارشناسان رسمی دادگستری

طهماسب مظاهری سر
رئیس شورای عالی

رونوشت:

- اعضای محترم شورای عالی
- معاونان و مدیران شورای عالی
- جناب آقای اصلانی، مسئول محترم کمیسیون تدوین نظام نامه ها برای اطلاع.
- دبیرخانه شورای عالی.



شورای عالی
کارشناسان رسمی دادگستری

بسمه تعالی

شماره: ۱۲۴۴/ت.ر.ک
تاریخ: ۱۴۰۲.۰۶.۲۴
پیوست: نظر

جناب آقای دکتر طهماسب مظاهری
ریاست محترم شورای عالی کارشناسان

با سلام و احترام:

در اجرای بند ۱ هدف ۴ برنامه چهارساله ۱۳۹۶ - ۱۴۰۰ شورای عالی کارشناسان "طراحی و اجرای ساز و کار ارجاع به کارشناسان از سوی کانون‌ها" و با توجه به مصوبه چهل و نهمین جلسه چهارمین دوره شورای عالی کارشناسان در مورخ ۱۳/۱۲/۹۹ شیوه نامه ارجاع کار کارشناسی مورد تأیید کمیسیون تدوین به پیوست تقدیم می‌گردد.

خواهشمند است مطابق مصوبه جلسه سیزده اسفند ۱۳۹۹ شورای عالی (نظر نهایی کمیسیون تدوین مصوبه شورای عالی خواهد بود و به کانون‌ها ابلاغ می‌شود) دستور فرمایند به کانون‌های کارشناسان ابلاغ شود.

حسن اصلانی

مسئول کمیسیون تدوین نظام نامه‌ها
و ضوابط مربوط به رشته‌ها
و روشهای کارشناسی

مرستیلی

دبیرخانه شورای عالی کارشناسان

۱۴۰۱/۶/۲۳

دبیرخانه شورای عالی
شماره: ۳۲۴۸/ش
تاریخ: ۱۴۰۱/۶/۲۳
پیوست:

بسمه تعالی

شیوه نامه ارجاع کار کارشناسی

کمیسیون تدوین نظامنامه‌ها

ورژن ۸

یکم شهریورماه ۱۴۰۰

در راستای انجام هدف ۴ از برنامه چهار ساله دوره چهارم شورای عالی و به منظور شفاف سازی و اجرای ساز و کار ارجاع کارشناسی به کارشناسان از طرف کانون‌ها، شیوه نامه ارجاع کار به کارشناسان به شرح زیر با خرد جمعی در کمیسیون تدوین نظامنامه‌ها تهیه، تأیید گردید.

فصل اول - عوامل مؤثر در محاسبه امتیاز کارشناسان

فاکتورهای مؤثر در محاسبه امتیاز کارشناسان هر رشته به منظور ارجاع آن دسته از کارهایی که به کانون واگذار می‌گردد؛ به شرح زیر در نظر گرفته شده است.

الف - شاخص‌های دارای امتیاز مثبت:

- ۱- امتیاز اولیه کلیه کارشناسان ۲۰ امتیاز
 - ۲- سابقه کار مفید و مؤثر به ازای هر سال ۲ امتیاز
 - ۳- داشتن صلاحیت‌های عمومی و اختصاصی به نسبت تعداد صلاحیت‌های رشته
 - ۴- شرکت فعال در کلاس‌های آموزشی (طبق دستورالعمل آموزشی مربوطه) به ازای هر کلاس ۱ امتیاز سالانه ۳ امتیاز (بااستثنای کلاس‌های آموزشی جهت اخذ صلاحیت)
 - ۵- پژوهش و تحقیق در امر کارشناسی در رشته مربوطه با تأیید شورای عالی
 - ۶- کارشناسی معاضدتی مازاد بر سه کارشناسی مقرر در قانون به ازای هر کارشناسی ۲ امتیاز
 - ۷- تهیه و تدوین مقالات مرتبط با امور کارشناسی و چاپ در مجلات، فصل نامه، ماهنامه‌های تخصصی کانون و شورای عالی با تأیید شورای نویسندگان و سردبیر نشریه و یا کمیسیون آموزش هر کانون یا شورای عالی هر مقاله یک امتیاز
 - ۸- شرکت در مجامع عمومی سالانه به نسبت مجامع عمومی و انتخابات مندرج در قانون
- (مجامع عمومی اعم از عادی و فوق‌العاده، انتخابات شورای عالی، هیئت مدیره، بازرسان و دادستان)

۱۷۰ امتیاز

جمع کل امتیازات مثبت

ب. پارامترهای دارای امتیاز منفی:

- ۱- عدم رعایت دستورالعمل‌های صادره از طرف شورای عالی در مورد نظریه‌های کارشناسی به ازاء هر گزارش ۱- امتیاز
حداکثر ۱۰- امتیاز
- ۲- امتناع از انجام کارشناسی معاضدتی از طرف کانون بدون داشتن عذر موجه، وجهات رد کارشناسی به ازاء هر
گزارش ۲- امتیاز
حد اکثر ۱۰- امتیاز
- ۳- امتناع از انجام کارشناسی‌های ارجاعی از طریق کانون و دادگستری بدون داشتن عذر موجه و وجهات رد کارشناسی
به ازاء هر گزارش ۲- امتیاز
حداکثر ۱۰- امتیاز
- ۴- تأخیر در ارائه نظریه کارشناسی (به ازای هر مورد ۰/۵- امتیاز)
حداکثر ۱۰- امتیاز
(طبق دستورالعمل مربوطه)

جمع امتیازات منفی

امتیاز ۴۰-

فصل دوم (روش) محاسبه مبنای توزیع کار بین کارشناسان

برای توزیع کار بین کارشناسان؛ محاسبه موارد زیر توسط سیستم انجام می‌گردد که به تفصیل در بخش‌های زیر توضیح داده خواهد شد.

۱) محاسبه ارزش دهی هر امتیاز برای کارشناسان هر رشته

۲) محاسبه ضریب آماده به کار بودن کارشناس

۳) محاسبه درآمد پیش بینی شده کارشناس

۴- محاسبه درآمد مؤثر (عملیاتی) کارشناس

تبصره- تعداد کار کارشناسی همزمان در یک رشته و با توجه به تعداد کارشناسان آن رشته و فاصله زمانی ارجاع توالی کارها توسط رئیس هیأت مدیره تعیین می‌گردد.

بخش ۱) محاسبه ارزش دهی هر امتیاز برای کارشناسان هر رشته

پارامترها و روش محاسبه ارزش دهی هر امتیاز کارشناس به شرح زیر است:

۱. محدوده زمانی در بازه یک ساله، یا ۶ ماهه یا ۳ ماهه دوره مشابه سال قبل برای دوره مشابه سال بعد، ترجیحاً با توجه به زمان سپری شدن از سال مالی کانون توسط رییس هیأت مدیره کانون در نظر گرفته می شود.
۲. پارامتر مجموع دستمزد کارشناسان هر رشته در محدوده زمانی انتخابی تعیین می شود.
۳. با توجه به موارد مندرج در فصل اول امتیازات کل کارشناسان از جمع امتیاز هر کارشناس در هر رشته محاسبه می گردد.
- ۴- ارزش دهی هر امتیاز (V) عبارت است از تقسیم مجموع دستمزد کارشناسان یک رشته ($\sum S$) به مجموع امتیازات کل کارشناسان همان رشته ($\sum P$)

$$V = \frac{\sum S}{\sum P}$$

تبصره: در صورت تغییر مجموع درآمد کارشناسان هر رشته یا تغییر تعداد کارشناسان در یک بازه زمانی یا دوره، ارزش هر امتیاز توسط سیستم با نظارت رییس هیأت مدیره به روزرسانی می گردد.

بخش ۲- ضریب آماده بکار بودن کارشناس

در محاسبات پارامتر ضریب آماده به کار بودن کارشناس در طول دوره زمانی ارجاع کار (T) منظور می گردد. مدت زمان مرخصی کارشناس (t_1) و مدت زمان محرومیت کارشناس (t_2) از کار کارشناسی، به تناسب در امتیاز کارشناس تاثیر دارد.

نحوه محاسبه ضریب آماده بکار بودن کارشناس در طول دوره زمانی ارجاع کار و روش استفاده آن در سیستم از فرمول زیر محاسبه می گردد.

$$Rw = \frac{T - (t_1 + t_2)}{T}$$

بخش ۳) محاسبه در آمد پیش بینی شده و مؤثر هر کارشناس:

۱- در آمد پیش بینی شده کارشناس (Fi) عبارت است از :

حاصل ضرب ارزش هر امتیاز (V) در تعداد امتیاز کارشناس (P) و ضریب مر بوط به آماده بکار بودن کارشناس (Rw)

$$F_i = V. P. R_w$$

۲- در آمد مؤثر (عملیاتی) کارشناس (R_i) عبارت است از درآمد حاصل از کلیه ارجاعات کانون .
(ترجیحا از سیستم مالی کانون)

۳- پس از کسر درآمد پیش بینی شده (F_i) از درآمد مؤثر (عملیاتی) هر کارشناس،
رتبه ارجاع کار آن کارشناس در مرتب سازی، مبنای مقایسه (X) توزیع کار بین کارشناسان آن رشته می باشد.
تبصره: چنانچه در آمد مؤثر یا عملیاتی یک کارشناس کمتر از درآمد پیش بینی شده آن کارشناس باشد.
حاصل فرمول ذیل منفی می گردد و به معنی آن است که کارشناس کمتر کار کارشناسی کرده در اینصورت سیستم
به نوبت به آن کارشناس کار توزیع می کند و چنانچه حاصل فرمول برای تمام کارشناسان یک رشته، مثبت بود سیستم به
نوبت به کمترین رقم مثبت کار توزیع خواهد کرد.

$$X = R_i - F_i$$

محدودیتها

۱- سیستم پس از مقایسه تفاوت درآمد مؤثر (عملیاتی) R_i با درآمد پیش بینی شده F_i کارشناسان

$$X = R_i - F_i$$

در مورد کارشناسانی که دارای کسری در آمد X باشند با رعایت اولویت و حداکثر تعداد کار همزمان و فاصله زمانی
ارجاع دو کار متوالی میزان کسری را تعیین و کار ارجاع داده و نسبت به کارشناسانی که دارای درآمد مازاد بر طبق
فرمول فوق هستند، ایشان را در نوبت قرار می دهد.

بخش ۴

۲- تعداد کارشناس و رشته کارشناسی: برای توزیع کار در سیستم طبق ضوابط هیأت مدیره و برای هر کار کارشناسی
تعیین می گردد.

Forecast income

Points

Ready to work

۳- کارهای پیچیده توسط سیستم به کارشناسان با صلاحیتی داده خواهد شد که حداقل ۶۵ درصد بیشترین امتیاز کسب شده در رشته را داشته باشند. پیچیده بودن کار کارشناسی برای سیستم توسط رییس هیأت مدیره کانون تعیین می گردد.

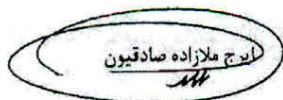
۴- تعیین کارشناس برای کارهای کارشناسی خاص از جمله محرمانه بودن کارشناسی یا ارجاعی از طریق دستگاههای نظارتی با رعایت شرایط و ضوابط این نظامنامه، توسط رییس هیأت مدیره کانون ارجاع و گزارش ارجاعات مربوطه در پایان نیمه اول و دوم سال به شورای عالی گزارش گردد.

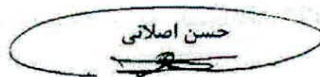
تبصره- در راستای ارجاع سیستمی ابتدا برای سیستم، منطقه و حوزه قضایی و در نهایت رشته کارشناسی و صلاحیت و نوع کار کارشناسی مشخص و سیستم از بین کارشناسان واجد شرایط، کار کارشناسی را به کارشناس و یا کارشناسانی خواهد داد که در مقایسه با دیگر کارشناسان واجد شرایط، کمترین تفاوت در آمد مؤثر (عملیاتی) با درآمد پیش بینی شده ($X=Ri-Fi$) را داشته و صلاحیت انجام آن کار کارشناسی را اخذ نموده باشند.

این شیوه نامه ارجاع کارشناسی در دو فصل، چهار بخش و چهار تبصره با توجه به وظیفه محول شده به کمیسیون تدوین نظامنامه های طی مصوبه مورخ ۱۳۹۹/۰۷/۰۹ شورای عالی؛ توسط کمیسیون تدوین نظامنامه ها تهیه و تأیید و پس از تصویب شورای عالی کارشناسان و تدوین برنامه سیستم نرم افزاری آن برای کانون های کارشناسان لازم الرعایه می باشد.

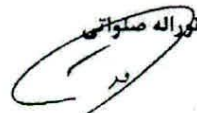
اعضاء کمیسیون تدوین نظامنامه ها:

محمد فاطمین


ابرج ملازاده صادقین


حسن اصلاتی


محمد مسعود علیزاده خرازی


نوراله صلواتی


امیر رضاحسینی ابریشمی


داریوش بارگیریان


مثال: محاسبه توزیع کار کارشناسی توسط سیستم (پیوست ۱)

اگر بفرض تعداد کارشناسان یک رشته $N=200$ نفر باشند

و مجموع دستمزد کارشناسان آن رشته در یک دوره زمانی معادل

$$\sum S = 300000000 \text{ تومان باشد}$$

تعداد کل امتیازات کارشناسان آن رشته برابر ۲۴۰۰۰ امتیاز

در این صورت ارزش هر امتیاز (V) به شرح زیر توسط سیستم محاسبه می‌گردد:

$$\sum S = 300000000 \text{ تومان}$$

$$\sum P = 24000 \text{ امتیاز}$$

$$V = \frac{\sum S}{\sum P} = \frac{300000000}{24000} = 125000$$

طبق فرمول فوق ارزش هر امتیاز برابر ۱۲۵۰۰۰ تومان برای این رشته با مشخصات فوق محاسبه گردید.

مقایسه سه کارشناس هم رشته که دارای امتیازات متفاوت می‌باشند به شرح زیر در نظر می‌گیریم:

اگر P_i تعداد امتیاز کارشناسان باشد و امتیاز کارشناس سوم $P_3=150$ و امتیاز کارشناس دوم $P_2=140$

و امتیاز کارشناس اول $P_1=120$ باشد و ضریب آماده بکار بودن آنها بترتیب زیر باشد

$$RW_1 = 0.70 \quad RW_2 = 0.80 \quad RW_3 = 0.90 \quad (\text{RW}) \text{ ضریب آماده بکار بودن}$$

و درآمد پیش بینی شده طی دوره به صورت F_i و تعداد امتیاز P_i و ارزش یک امتیاز در رشته V نمایش داده

شود درآمد پیش بینی شده به شرح زیر توسط سیستم محاسبه می‌گردد.

$$F_i = P_i * RW * V$$

$$F_i 1 = 0.70 * 120 * 125000 = 10500000 \text{ درآمد پیش بینی شده کارشناس اول برابر است با تومان}$$

درآمد پیش بینی شده کارشناس دوم برابر است با تومان $Fi_2 = 0.80 * 140 * 1250000 = 14000000$

درآمد پیش بینی شده کارشناس سوم برابر است با تومان $Fi_3 = 0.90 * 150 * 1250000 = 16875000$

در صورتیکه درآمد عملیاتی یا موثر (واقعی) سه کارشناس هم رشته تا تاریخ این ارجاع به شرح زیر باشد

$$Ri_1 = 12000000$$

$$Ri_2 = 13000000$$

$$Ri_3 = 15000000$$

و (X) تفاوت درآمد عملیاتی و پیش بینی شده کارشناس در یک رشته کارشناسی باشد مبنای توزیع کار بین سه کارشناس به شرح زیر خواهد بود.

مبنای توزیع کار بین سه کارشناس فوق توسط سیستم از مقایسه تفاوت درآمد عملیاتی (Ri)

و درآمد پیش بینی شده (Fi) آنها انجام می شود.

بعبارت دیگر سیستم کار کارشناسی را به کارشناسی خواهد داد که تفاوت در آمد عملیاتی و در آمد پیش بینی شده آن کارشناس در مقایسه با دیگر کارشناسان آن رشته کمترین (عدد جبری) باشد.

$$X_1 = Ri_1 - Fi_1 = 12000000 - 10500000 = 1500000$$

$$X_2 = Ri_2 - Fi_2 = 13000000 - 14000000 = -(1000000)$$

$$Ri_3 - Fi_3 \quad X_3 = 15000000 - 16875000 = -(1875000)$$

در مثال فوق سیستم کار کارشناسی را اول به کارشناس X_3 که کمترین تفاوت درآمد عملیاتی

و در آمد پیش بینی شده را داشته ارجاع میکند و سپس به کارشناس X_2 و پس از معادل شدن در آمد

کار به کارشناس X_1 داده خواهد شد.

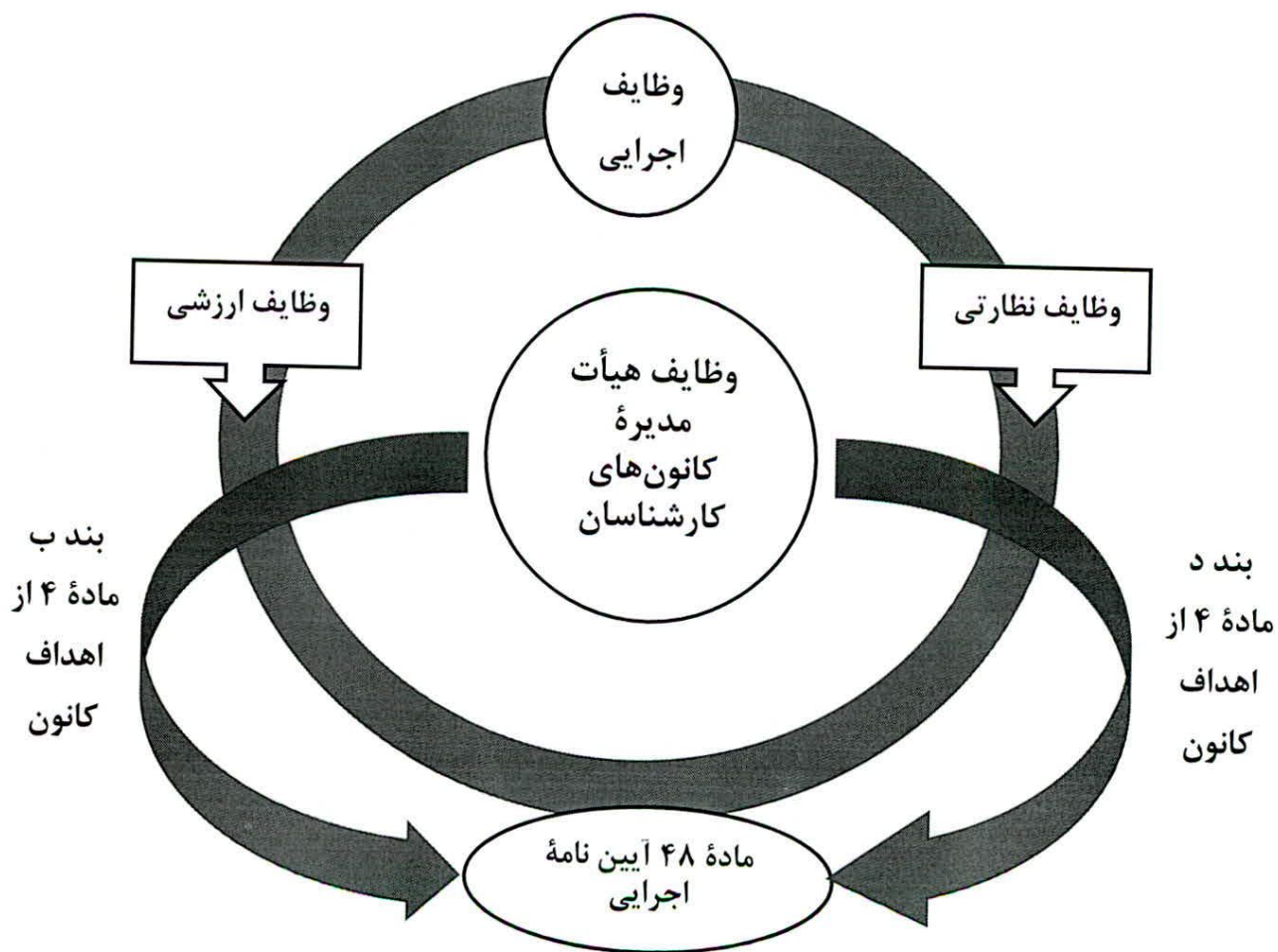
Ha

۱۴۰۱/۰۶/۲۲

نظامنامه کمیسیون ماده ۴۸

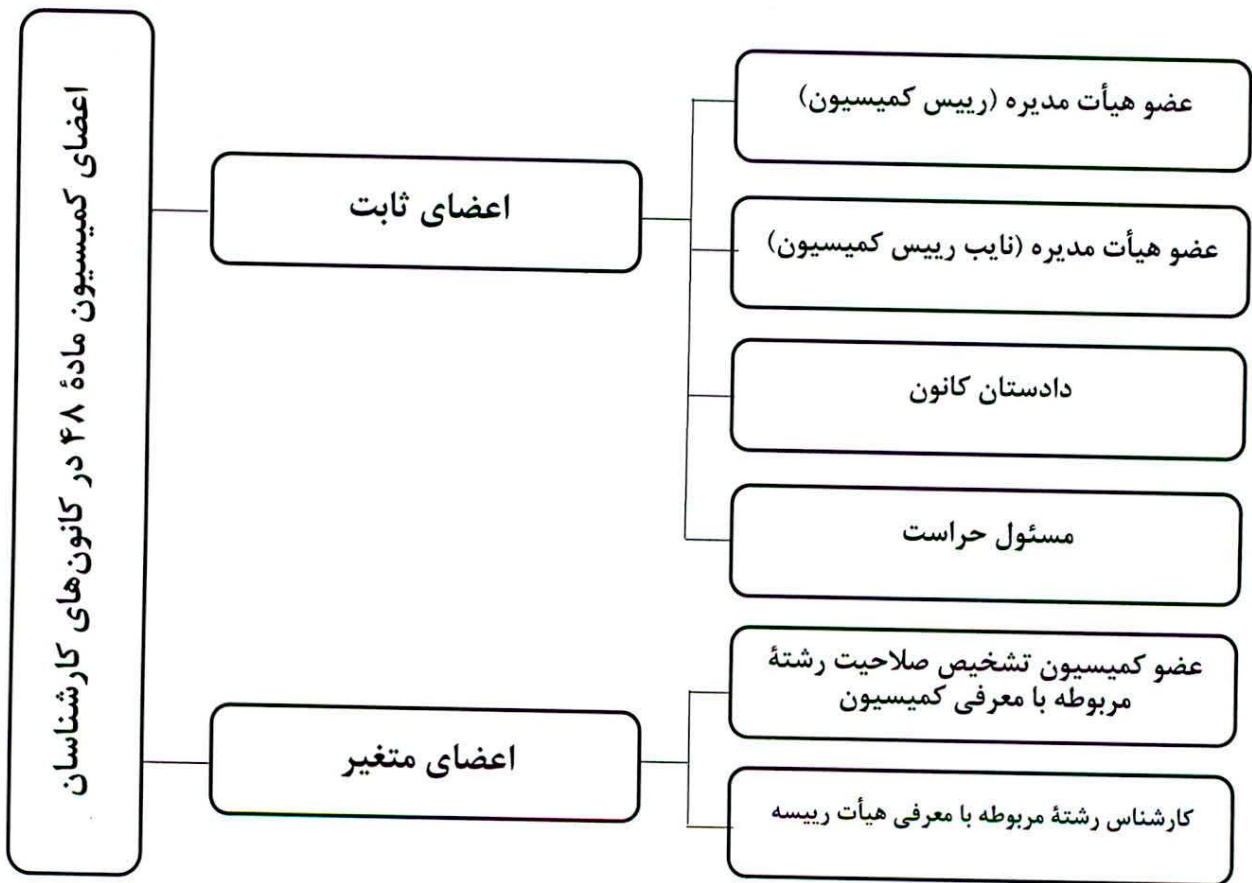
آیین نامه اجرایی قانون کارشناسان رسمی دادگستری

در راستای بند «ب» و «د» ماده «۴» قانون کانون کارشناسان رسمی دادگستری ناظر بر ماده «۴۸» آیین نامه اجرایی همان قانون و در اجرای فعالیت دوم از هدف ۷، برنامه ۴ ساله دوره چهارم شورای عالی، به منظور ارتقاء و بهبود عملکرد کارشناسان رسمی دادگستری و نظارت بر امور کارشناسی و با توجه به بند «ج» ماده ۷ قانون کارشناسان رسمی دادگستری، این نظامنامه با عنوان «نظامنامه کمیسیون ماده ۴۸ آیین نامه اجرایی قانون» با شرح مواد زیر در جلسه مورخ ۱۴۰۰/۰۱/۲۹ کمیسیون تدوین نظامنامه‌های شورای عالی تهیه و تدوین شده است.



اهم اهداف کمیسیون ماده ۴۸ آیین نامه اجرایی در هر کانون شامل موارد زیر است:

- (۱) ارتقای خدمات حرفه‌ای، گزارش‌ها و نظریه‌های کارشناسی
- (۲) پیشگیری از رفتار ناسازگار با شئون حرفه‌ای و تلاش در رعایت مقررات قانونی، آیین نامه‌ها، دستورالعمل‌های اجرایی و ضوابط و نظام نامه‌های تصویب شده شورای عالی.



ماده (۱) اعضای کمیسیون

اعضای کمیسیون شامل اعضای ثابت و اعضای متغیر که حسب ضرورت و دعوت رییس کمیسیون تشکیل می‌گردد:

الف) اعضای ثابت

- دو عضو از اعضای هیأت مدیره بعنوان رییس و نایب رییس کمیسیون با انتخاب و تصویب هیأت مدیره (با حق رأی)
- دادستان انتظامی کانون (با حق رأی)
- مسئول حراست کانون بعنوان دبیر کمیسیون (بدون حق رأی)

ب) اعضای متغیر

- کارشناس رشته مربوطه با معرفی هیأت ریسه گروه حسب مورد (با حق رأی)
 - احدی از اعضای کمیسیون تشخیص صلاحیت فنی و علمی رشته با معرفی کمیسیون مذکور حسب مورد (با حق رأی)
- تبصره ۱: در صورتی که در کانونی کمیسیون تشخیص صلاحیت فنی و علمی صلاحیت رشته وجود نداشته باشد، کارشناس پیشکسوت رشته یا کارشناسی که بیشترین صلاحیت را اخذ نموده است به انتخاب و دعوت رییس هیأت مدیره در جلسه شرکت خواهد کرد.
- تبصره ۲: جلسات کمیسیون هر پانزده روز یکبار با دعوت قبلی و توسط دبیر کمیسیون از اعضای ثابت برگزار می‌گردد. دعوت از اعضای متغیر پس از تنظیم دستور کار جلسه حسب مورد، با هماهنگی رییس کمیسیون صورت می‌پذیرد.

ماده ۲) حدود وظایف و اختیارات

الف) کاستن اطالۀ دادرسی

- مورد توجه قرار دادن دستورالعمل‌های شورای عالی و مقررات مربوطه و تنظیم دستورالعمل اجرایی داخلی برای هیأت‌های کارشناسی به منظور مدیریت و به هنگام نمودن نظریه‌های هیأت‌های کارشناسی در هر استان، با توجه به موقعیت انجام کارشناسی‌ها، وضعیت خاص کانون و شرایط بومی هر استان و ارائه پیشنهاد لازم به هیأت مدیره
- بررسی، آسیب شناسی اطالۀ دادرسی در استان و ارائه راهکار لازم به هیأت مدیره

ب) پیشگیری از اختلاف فاحش در نظرات کارشناسی

- ترویج رعایت ارکان نظریه نویسی در ارائه نظرات کارشناسی کارشناسان مطابق مقررات و دستورالعمل‌های شورای عالی
- بررسی، آسیب شناسی اختلاف فاحش ارزیابی و نظرات کارشناسی در استان و ارائه پیشنهاد به هیأت مدیره

پ) آسیب شناسی تخلفات و پایش شکایات رسیده

- آسیب شناسی و بررسی شکایات رسیده و احکام صادره در سطح استان و بررسی تخلفات به صورت منطقه‌ای و دوره‌ای و ارائه پیشنهاد لازم به هیأت مدیره کانون استان

ت) آموزش

- تعامل و نشست‌های مشورتی با کمیته (کمیسیون) آموزش کانون در جهت برگزاری دوره‌های آموزشی مورد لزوم پس از آسیب‌شناسی تخلفات موضوع بند پ این نظامنامه

ج) ارزشیابی و پایش عملکرد کارشناسان

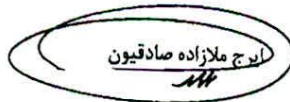
- ارائه پیشنهادات مورد نیاز در راستای تدوین سیاست‌ها و برنامه‌ها و ارائه راهکارهای مناسب اجرایی در زمینه نظارت و ارزشیابی برای تصویب در هیأت مدیره
- تعیین پارامترهای کمی و کیفی برای نظام ارزشیابی و پایش در خصوص کارشناسان
- دریافت، تجزیه، تحلیل آمار و اطلاعات در جهت آسیب‌شناسی کانون استانی و گزارش به هیأت مدیره در جهت تهیه موارد رفع یا پیشگیری آن
- شناسایی، تشویق و معرفی کارشناسان مؤثر و نمونه سالانه به هیأت مدیره با استفاده از شاخص‌های طراحی شده در کمیسیون

ح) انجام مقدمات اعمال ماده ۳۲ قانون

این نظامنامه در ۳ ماده و ۲ تبصره در تاریخ ۱۴۰۰/۰۶/۳۱ به تصویب شورای عالی کارشناسان رسمی دادگستری رسید.

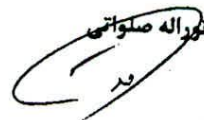
امضاء اعضای کمیسیون تدوین نظام نامه‌ها:

محمدرفقا قائمان


ایرج ملازاده صادقین


حسن اصلاتی


محمدمسعود علیزاده خرازی


نوراله صلواتی


امیررضا حسینی ابریشمی


داریوش بازگیریان
