



کد محصول
ES1259



آخرین بروزرسانی
۲۹ بهمن ۱۴۰۳

درسنامه استخدامی

آشنایی با قوانین و مقررات اداری

- ✓ پوشش دهی مباحث مهم و پرکاربرد به زبان ساده و روان
- ✓ نسخه رایگان شامل ۵۱ صفحه (صفحات کمتر و بدون سوال)
- ✓ برای تهیه نسخه اصلی، حاوی ۱۸۲ صفحه به همراه سوالات خودآزمایی، به سایت ایران عرضه مراجعه نمایید.



لینک های مفید آزمون استخدامی سازمان زندان ها

| | |
|--|--|
| خرید سوالات آشنایی با قوانین و مقررات اداری | خرید درسنامه آشنایی با قوانین و مقررات اداری |
| خرید سوالات سازمان زندان ها (عمومی + تخصصی) | خرید درسنامه استخدامی سازمان زندان ها |
| خرید سوالات استخدامی ۱۰ سال اخیر | فایل اطلاعات آزمون |
| خرید درسنامه مصاحبه | خرید سوالات مصاحبه |
| شبکه های اجتماعی ایران عرضه (فایل های رایگان + تخفیفات هفتگی + اخبار) | اخبار آزمون |
| <p>آخرین بروزرسانی ها: ۱۴۰۳/۱۱/۲۹ اصلاح برخی از مواد قوانین ۱۴۰۳/۱۱/۱۵ فایل موجود آپدیت شد.</p> | |
| <p>(برای مشاهده هر بخش روی آن بزنید) </p> | |

فهرست مطالب

❖ فصل اول: درسنامه آشنایی با قوانین و مقررات اداری و استخدامی

- ◀ بخش اول: تعاریف {صفحه ۴}
- ◀ بخش دوم: راهبردها و فناوری انجام وظایف دولت {صفحه ۵}
- ◀ بخش سوم: حق مردم {صفحه ۸}
- ◀ بخش چهارم: ساختار سازمانی {صفحه ۱۴}
- ◀ بخش پنجم: فناوری اطلاعات و خدمات اداری {صفحه ۱۹}
- ◀ بخش ششم: ورود به خدمت {صفحه ۲۲}
- ◀ بخش هفتم: استخدام {صفحه ۲۵}
- ◀ بخش هشتم: انتصاب و ارتقاء شغلی {صفحه ۲۸}
- ◀ بخش نهم: توانمندسازی کارمندان {صفحه ۳۲}
- ◀ بخش دهم: حقوق و مزایا {صفحه ۳۷}
- ◀ بخش یازدهم: ارزیابی عملکرد {صفحه ۴۱}
- ◀ بخش دوازدهم: حقوق و تکالیف کارمندان {صفحه ۴۲}
- ◀ بخش سیزدهم: تامین اجتماعی {صفحه ۴۴}
- ◀ بخش چهاردهم: شورای عالی اداری و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی {صفحه ۴۶}
- ◀ بخش پانزدهم: مقررات مختلف {صفحه ۴۷}
- ◀ بخش شانزدهم: قانون استخدام کشوری مصوب ۳۱ خرداد ماه ۱۳۴۵ کمیسیون خاص مشترک مجلسین مصوب ۱۳۴۵/۰۳/۳۱ با اصلاحات و الحاقات بعدی {صفحه ۴۹}

❖ فصل اول: درسنامه آشنایی با قوانین و مقررات اداری و استخدامی

◀ بخش اول: تعاریف

ماده ۱ تا ۵: تعریف دستگاه های اجرایی

ماده ۱- وزارتخانه: واحد سازمانی مشخصی است که تحقق یک یا چند هدف از اهداف دولت را برعهده دارد.

ماده ۲- مؤسسه دولتی: واحد سازمانی مستقل که طبق قانون وظایفی از قوای سه گانه را انجام می دهد.

ماده ۳- مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی: واحد مستقل که بیشتر از ۵۰٪ بودجه اش از منابع غیردولتی تأمین می شود و خدمات عمومی ارائه می دهد.

ماده ۴- شرکت دولتی: بنگاه اقتصادی که بیش از ۵۰٪ سهام آن متعلق به دولت است و طبق سیاست های اصل ۴۴ قانون اساسی ایجاد می شود.

ماده ۵- دستگاه اجرایی: شامل وزارتخانه ها، مؤسسات دولتی، شرکت های دولتی و سایر نهادهای خاص که قانون شمول آن ها را تصریح کرده است.

قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی (مصوب ۱۳۷۳/۰۴/۱۹ با اصلاحات بعدی)

ماده ۶ تا ۱۲: برخی از تعاریف قانون

ماده ۶- پست سازمانی: جایگاه مشخص در ساختار سازمانی برای انجام وظایف که به کارمند اختصاص داده می شود، با پست های ثابت برای مشاغل حاکمیتی.

ماده ۷- کارمند دستگاه اجرایی: فردی که بر اساس ضوابط و مقررات به خدمت دستگاه اجرایی پذیرفته می شود.

ماده ۸- امور حاکمیتی: اموری که موجب اقتدار کشور و منافع عمومی می شود، بدون محدودیت برای استفاده دیگران.

ماده ۹- امور اجتماعی، فرهنگی و خدماتی: وظایفی که منافع اجتماعی آن ها بر منافع فردی ارجح است و بهبود وضعیت زندگی افراد را هدف دارند.

ماده ۱۰- امور زیربنایی: طرح هایی که زیرساخت های اقتصادی و تولیدی کشور را تقویت می کنند.

ماده ۱۱- امور اقتصادی: اموری که دولت در آن ها مانند اشخاص حقیقی و حقوقی در حقوق خصوصی عمل کرده و به اداره و بهره برداری از اموال جامعه می پردازد.

ماده ۱۲- سازمان: منظور از سازمان در این قانون سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور میباشد.

بخش دوم: راهبردها و فناوری انجام وظایف دولت

آیین نامه اجرایی ماده (۱۶) قانون مدیریت خدمات کشوری

این آیین نامه که به پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور و به استناد ماده ۱۶ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ تصویب شده، در مورد نحوه استقرار نظام قیمت تمام شده برای فعالیتها، خدمات و محصولات دستگاههای اجرایی است.

در ماده ۱، اصطلاحات کلیدی مانند "فعالیت" (عملیات مرتبط با اهداف سالانه)، "خدمت" (خروجی کمیته پذیر دستگاه اجرایی) و "محصول" (خروجی تولیدی دستگاه اجرایی) تعریف شده اند.

ماده ۲ بر این تأکید دارد که دستگاههای اجرایی باید فعالیتها، خدمات و محصولات کمیته پذیر خود را شناسایی کرده و برای استقرار نظام قیمت تمام شده انتخاب کنند.

در ماده ۳، دستگاههای اجرایی موظف اند ظرف یک سال واحدهای مجری را انتخاب کرده و قیمت تمام شده فعالیتها و خدمات آنها را تعیین کنند.

ماده ۶ به پرداخت صددرصد مبلغ قرارداد واحد مجری در قالب سقف تخصیص به آنها اشاره دارد.

ماده ۸ می گوید که اعتبار حقوق و مزایای کارکنان مجری که بازنشسته، بازخرید یا منتقل می شوند، به واحد مجری باقی می ماند.

در ماده ۹، واحدهای مجری موظف به پرداخت حقوق و مزایای کارکنان خود طبق قوانین هستند و می توانند نیروهای مازاد را به دستگاه اجرایی مربوطه منتقل کنند.

ماده ۱۰ تأکید می کند که افزایشهای قانونی حقوق کارکنان باید در تفاهم نامه به عنوان تعهدات دستگاه اجرایی لحاظ شود.

ماده ۱۷: دستگاههای اجرایی می توانند از طریق مناقصه و عقد قرارداد با شرکتها و مؤسسات غیردولتی، بخشی از خدمات مورد نیاز خود را تأمین کنند. در صورت نبود متقاضی، با رعایت قانون و تأیید سازمان، ترک تشریفات مناقصه مجاز است.

ماده ۱۸: کارکنان شرکت های غیردولتی که وظایف واگذار شده دولت را انجام می دهند، تحت پوشش کارفرمای غیردولتی بوده و دستگاههای اجرایی تعهدی نسبت به آنها ندارند.

ماده ۱۹: دستگاههای اجرایی می توانند برای ارتقای کیفیت خدمات، در زمینه های مدیریت، ساختار سازمانی، سرمایه انسانی و فناوری های نوین، با مراکز آموزشی، پژوهشی و مؤسسات خصوصی تأیید صلاحیت شده قرارداد مشاوره ای منعقد کنند.

- دستورالعمل تشخیص صلاحیت مشاوران خدمات مدیریتی و بهره وری

ماده ۱- هدف: هدف این دستورالعمل، تعیین فرآیند تأیید صلاحیت ارائه دهندگان خدمات مشاوره مدیریتی برای دستگاههای اجرایی و حمایت از حقوق حرفه ای مشاوران مدیریت به عنوان شرطی برای توسعه است.

ماده ۲ - کاربرد: این دستورالعمل برای تشخیص صلاحیت مشاوران مدیریتی به کار می رود که برای پروژه هایی با تأمین مالی از بودجه عمومی یا طرح هایی که نیاز به تضمین یا تسهیلات دولتی دارند، گواهی نامه دریافت می کنند.

ماده ۳- تعاریف

مشاور: شامل: الف) شرکتهای مشاوره بخش خصوصی و تعاونی ایرانی که بر اساس قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران در اداره کل ثبت شرکتهای و مالکیتها و مالکیتهای صنعتی به ثبت رسیده و مالکیت آن متعلق به اشخاص حقیقی یا حقوقی است. ب) مراکز آموزشی و پژوهشی دولتی و غیردولتی، ج) مراکز دولتی که مجاز به ارائه خدمات مشاوره مدیریتی و بهره‌وری میباشند. **تخصص:** عبارت است از یک یا چند شاخه از علوم و فنون که به لحاظ علمی و اجرایی، در یک زمینه کاری قرار گرفته است. **خدمات مشاوره:** عبارت است از مجموعه فعالیتها و خدماتی که مشاور میتواند متناسب با تخصص ارائه دهد. **تشخیص صلاحیت:** فرآیندی است که طی آن توان تخصصی مشاور بر اساس این دستورالعمل ارزیابی و تعیین میشود. **سازمان:** در این دستورالعمل منظور "سازمان اداری و استخدامی کشور" است.

تشخیص صلاحیت مشاوران

ماده ۶- **گواهینامه صلاحیت حرفه‌ای:** مدرکی است که پس از موفقیت در کسب امتیازات تخصصی و حرفه‌ای و همچنین تعهد و رعایت اخلاق حرفه‌ای و سایر مواردی که در این دستورالعمل تعیین شده است، به اشخاص حقوقی داده میشود و فقط نشان دهنده صلاحیت حرفه‌ای مشاور در حوزه مشاوره مدیریت در تخصص مورد تقاضا است.

ماده ۷- **مرجع تشخیص صلاحیت مشاوران:** تشخیص صلاحیت مشاوران از سوی سازمان صورت میگیرد.

ماده ۸- **تعیین صلاحیت مشاوران:** سازمان، مشاوران را در قالب ضوابط این دستورالعمل، در پایه‌های: ۱، ۲ و ۳ در هر تخصص تعیین صلاحیت میکند.

ماده ۹- عوامل مؤثر بر رتبه بندی مشاوران عبارتند از: - نیروی انسانی متخصص (افراد امتیازآور). - کیفیت پروژه‌های قبلی انجام شده توسط مشاور. - تجربه کاری مشاور - امکانات پشتیبانی

ماده ۱۳- محاسبه و سنجش امتیاز امکانات پشتیبانی بر اساس جدول شماره ۴ محاسبه خواهد شد.

ماده ۲۰: دستگاه‌های اجرایی باید سازوکاری برای جلب مشارکت و پیشنهادهای کارکنان فراهم کنند. نحوه اجرای نظام پیشنهادها و پرداخت پاداش طبق آیین‌نامه مصوب هیأت وزیران تعیین می‌شود.

آیین‌نامه اجرایی ماده ۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری (تصویب نامه شماره ۴۴۱۹۶/۴۲۲۱ مورخ ۸۹/۱/۱۴ هیأت وزیران)

ماده ۱- نظام پیشنهادها در دستگاههای اجرایی در قالب وظایف شورا و کمیسیون‌های تحول اداری دستگاه‌های اجرایی یا واحد‌های تابعه فعالیت می‌نمایند.

ماده ۲- معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور دستورالعمل نحوه استقرار و تداوم نظام پیشنهادها و نیز روش ارزش‌گذاری پیشنهادها، میزان و نحوه پرداخت پاداشها و محاسبه هزینه‌های مربوط به موضوع این نظام را تهیه، تدوین و ابلاغ می‌نمایند.

ماده ۳- شورای تحول اداری دستگاه‌های موظفند براساس فرآیند زیر، نظام پیشنهادات را به شرح زیر اجرا نمایند:

الف- دریافت پیشنهادات. ب- بررسی تصویب یا رد نهایی پیشنهاد براساس دستورالعمل ابلاغی. ج- تعیین و تصویب پاداشها براساس دستورالعمل ابلاغی در ماده ۲ این آیین نامه. د- تعیین و تصویب سایر اعتبارات مربوط در راستای آموزش، فرهنگ سازی، بهبود، مشاوره و غیره.

دستورالعمل ماده ۲ آیین نامه اجرایی ماده ۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۱-تعریف واژگان

۱- **پیشنهاد:** هر نوع نظر، فکر و راهکاری که بتواند وضعیت موجود را آسان تر، سریع تر، صحیحتر، ارزان تر، ایمن تر و مطلوبتر کند.

۲- **پیشنهاد کمی:** اجرای آن سبب افزایش بهره وری، بهبود فضای کار، افزایش رضایت کارکنان و مانند اینها می شود و قابلیت اندازه گیری محاسبه ریالی دارد .

۳- **پیشنهاد کیفی:** پیشنهادی که به بهبود برنامه‌های تحول اداری، بهره‌وری، فضای کار، صرفه‌جویی در منابع و رضایت کارکنان کمک می‌کند و قابل اندازه‌گیری ریالی نیست.

۴- **بذر پیشنهاد:** موضوعات مشخصی است که توسط شورا از طریق دبیرخانه به اطلاع مدیران، کارکنان و سایرین میرسد تا پیشنهاد های خود را در آن زمینه ارائه کنند.

۵- **نفر پیشنهاد (سرانه) در سال:** شاخصی است که از تقسیم تعداد کل پیشنهاد های دریافت شده در طول یک سال به تعداد کل کارکنان به دست می آید.

ماده ۵ - نحوه ارزیابی و پرداخت پاداش پیشنهاد:

میزان صرفه‌جویی و اثربخشی پیشنهاد توسط کارشناس بررسی و به تأیید شورا می‌رسد.

پاداش پیشنهادهای کمی در سه مرحله (۲۰٪ پس از تصویب، ۲۰٪ پس از ۳ ماه اجرا، ۶۰٪ پس از کسب منافع) پرداخت می‌شود.

سقف پاداش پیشنهادهای کمی حداکثر ۵٪ از صرفه‌جویی یک‌ساله است.

پاداش پیشنهادهای کیفی پس از اجرای کامل و بر اساس تأثیر آن تعیین می‌شود.

پاداش کیفی می‌تواند نقدی یا غیرنقدی (سفر، تشویق کتبی، امتیاز ارزشیابی و ...) باشد.

در صورت کسب منافع بیش از برآورد اولیه، مابه‌التفاوت پاداش محاسبه و پرداخت می‌شود.

ماده ۴ - ویژگی‌های خدمات قابل تأمین از بخش غیردولتی:

الف) خدمات باید مشخص و کمیت‌پذیر باشند تا نیاز دستگاه اجرایی یا ذینفعان بر اساس تعداد یا سایر متغیرها تعیین شود.

ب) امکان تعیین ویژگی‌های کمی و کیفی خدمات برای نظارت بر کیفیت و کمیت آنها وجود داشته باشد.

ج) ترجیحاً در واحدهای عملیاتی مستقل مانند مدارس و بیمارستان‌ها انجام شوند.

ماده ۲۳- ایجاد و اداره هرگونه مهمانسرا، زائرسرا، مجتمع مسکونی، رفاهی، واحدهای درمانی و آموزشی، فضا های ورزشی، تفریحی و نظایر آن توسط دستگاههای اجرایی ممنوع می باشد.

تبصره ۱- دستگاههایی که براساس وظایف قانونی خود برای ارائه خدمات به مردم عهده دار انجام برخی از امور فوق می باشند با رعایت احکام این فصل از حکم این ماده مستثنی می باشند.

تبصره ۲- مناطق محروم کشور تا زمانی که از نظر نیروی انسانی کارشناس و متخصص توسعه نیافته اند با تصویب هیأت وزیران از حکم این ماده مستثنی میباشند.

ماده ۲۴ - وظایف دستگاههای اجرایی در اجرای این فصل:

الف) ظرف شش ماه، وظایف قابل واگذاری به بخش غیردولتی را شناسایی و با اجرای تدابیر لازم، طی هر برنامه ۲۰٪ از تصدیهای دولتی را کاهش دهند.

ب) تعداد مجوزهای استخدامی به گونه ای تنظیم شود که کارکنان بخش های غیرحاکمیتی سالانه ۲٪ کاهش یابند.

ج) حداکثر یک سوم کارکنانی که از خدمت خارج می شوند، جایگزین شوند.

آیین نامه اجرایی ماده (۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری (تصویب نامه شماره ۲۳۱۳۷۸/ت/۴۳۹۰۸ مورخ ۱۳۸۸/۱۱/۲۱ هیأت وزیران)

ماده ۱: دستگاههای اجرایی پس از شناسایی تصدی های قابل واگذاری، با رعایت قانون مدیریت خدمات کشوری و هماهنگی با معاونت های مربوطه، طبق تفاهم نامه اقدام کنند.

ماده ۲: در صورت عدم امکان واگذاری، خدمات تا رفع موانع به تشخیص شورای توسعه مدیریت، همچنان توسط دستگاه های اجرایی انجام می شود.

ماده ۳: واگذاری بناها و اموال دولتی دارای ارزش ملی ممنوع است.

ماده ۴: برای پیگیری و نظارت بر اجرای سیاست ها، کارگروه های استانی و در صورت لزوم شهرستانی تشکیل می شوند.

بخش سوم: حق مردم

ماده ۲۵ - تعهدات اخلاقی مدیران و کارکنان: مدیران و کارکنان دستگاه های اجرایی، خدمتگزار مردم بوده و باید طبق موازین اخلاقی و اداری، سوگندنامه و منشور اخلاقی، وظایف خود را در جهت خدمت به مردم انجام دهند.

تبصره ۱: اصول منشور اخلاقی، متن سوگندنامه و تعهدات کارکنان با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

تبصره ۲: دستگاه های اجرایی می توانند موارد اضافی متناسب با شرایط خود را به منشور اخلاقی مصوب هیأت وزیران بیفزایند.

اجراء و نهادینه سازی عوامل محتوایی فرهنگ سازمانی

ماده ۳ - اقدامات دستگاه های اجرایی برای نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مطلوب:

دستگاه های اجرایی باید در جذب نیروی انسانی، معیارهای سنجش متناسب با فرهنگ سازمانی مطلوب را در آزمون های استخدامی (کتبی و مصاحبه) لحاظ کنند.

برای ارتقای رفتارهای فردی و سازمانی، برنامه‌ریزی لازم برای طراحی و برگزاری دوره‌های آموزشی با توجه به معیارهای مربوطه انجام دهند.

دستگاه‌ها باید معیارهای اختصاصی فرهنگ سازمانی خود را تعیین کرده و پس از تأیید شورای راهبری، آنها را در قالب دوره‌های آموزشی عمومی‌سازی و در انتصاب به مشاغل در نظر بگیرند.

اجرا و نهادینه سازی عوامل ظاهری و نمادهای فرهنگ سازمانی

ماده ۵ - اقدامات دستگاه‌های اجرایی برای نهادینه‌سازی جنبه‌های ظاهری فرهنگ سازمانی:

تعیین استانداردهای رفتاری و گفتاری برای مشاغلی که با مراجعه‌کنندگان و شهروندان در ارتباط هستند، مانند نگهبانان، مسئولان باجه‌ها، مسئولان روابط عمومی و مدیران.

تعیین استانداردهای اداری و پشتیبانی برای تقویت انضباط اداری و مالی، شامل پذیرایی در جلسات، نگهداری فضاها و ساختمان‌ها، استفاده از تجهیزات اداری، خرید و تخصیص امکانات، و برگزاری همایش‌ها و مراسم فرهنگی.

ماده ۶- دستگاه‌های اجرایی موظفند دستورالعمل‌های اجرایی مربوط به نظم اداری و مالی، شامل مقررات ورود و خروج، مرخصی، آموزش، پاسخگویی، حقوق شهروندی، و نگهداری اموال سازمانی را تهیه کنند. این دستورالعمل‌ها باید پس از تصویب شورای راهبری توسعه مدیریت به همراه سازوکارهای تشویقی و تنبیهی اجرا شوند. همچنین رعایت موازین اخلاقی و استانداردهای ظاهری نیز ضروری است.

ماده ۹- وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با همکاری سازمان، زمینه و مشوق‌های لازم جهت سوق دادن رساله‌های مقاطع دکتری و کارشناسی ارشد، به سمت مطالعات مرتبط با ارتقای فرهنگ سازمانی مطلوب ترسیم شده در این نظام نامه را فراهم می‌نمایند.

ماده ۱۱- وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری، آموزش و پرورش، فرهنگ و ارشاد اسلامی، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر دستگاه‌های اجرایی مرتبط، موظفند همکاری لازم با سازمان را به منظور ترویج و نهادینه سازی فرهنگ سازمان مطلوب در نظام اداری به عمل آورند.

ماده ۱۴- بالاترین مقام دستگاه‌های اجرایی، مسئول راهبری و ارتقای فرهنگ سازمانی و حسن اجرای این مصوبه بوده و گزارش نحوه اجرای آن توسط دبیرخانه شورای عالی اداری به شورا ارائه می‌گردد.

ماده های (۲۶) تا (۲۸): حقوق و تکالیف مردم در تعامل با دستگاههای اجرایی

ماده ۲۶: دستگاه‌های اجرایی موظفند طی سه ماه، مراحل، زمان، کیفیت و استاندارد ارائه خدمات خود را مستند و شفاف کرده و به اطلاع مردم برسانند. مسئولین باید در صورت بروز تخلف پاسخگوی مردم باشند.

ماده ۲۷: مشابه ماده ۲۶، دستگاه‌های اجرایی باید اطلاعات مربوط به خدمات خود را مستند و شفاف کرده و در صورت بروز تخلف، مسئولین پاسخگو خواهند بود.

ماده ۲۸: دولت موظف است در ارتقاء، انتصاب و تمدید قراردادهای استخدامی کارمندان، رضایت مردم از عملکرد آنها را لحاظ کرده و این عامل را در ضوابط اداری و استخدامی مؤثر بداند.

حقوق شهروندی در نظام اداری (تصویب نامه شماره ۱۱۲۷۱۲۸ مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۲۸ شورای عالی اداری)

شورای عالی اداری در جلسه ۱۷۸ خود مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۹، به پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی کشور، با هدف رفع تبعیض و ایجاد نظام اداری پاسخگو و کارآمد، «حقوق شهروندی در نظام اداری» را تصویب کرد. این تصمیم با هدف بهبود حقوق شهروندی و تسهیل تحقق اهداف سیاست‌های کلی نظام اداری و برنامه جامع اصلاح نظام اداری، طبق منشور حقوق شهروندی ابلاغی در تاریخ ۱۳۹۵/۹/۲۹ اتخاذ شد.

مصادیق حقوق شهروندی در نظام اداری

ماده ۲- مصادیق حقوق شهروندی در نظام اداری عبارتند از:

- ۱- حق برخورداری از کرامت انسانی و رفتار محترمانه و اسلامی
 - ۲- حق برخورداری از اعمال بیطرفانه قوانین و مقررات
 - ۳- حق مصون بودن از تبعیض در نظامها، فرآیندها و تصمیمات ادار
 - ۴- حق دسترسی آسان و سریع به خدمات اداری
 - ۵- حق حفظ و رعایت حریم خصوصی همه افراد
 - ۶- حق آگاهی به موقع از تصمیمات و فرآیندهای اداری و دسترسی به اطلاعات مورد نیاز
 - ۷- حق اظهارنظر آزاد و ارائه پیشنهاد در مورد تصمیمات و فرآیندهای اداری
 - ۸- حق مصون بودن از شروط اجحاف آمیز در توافق ها، معاملات و قراردادهای اداری
 - ۹- حق اشخاص توانخواه در برخورداری کامل و سریع از امتیازات خاص قانونی
 - ۱۰- حق رسیدگی به موقع و منصفانه به شکایات و اعتراضات
 - ۱۱- حق جبران خسارات وارده در اثر قصور یا تقصیر دستگاههای اجرایی و کارکنان آن ها
- ماده ۴ - حق برخورداری از اعمال بی طرفانه قوانین و مقررات:

بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها باید شفاف، ساده و قابل دسترس باشند و از هرگونه تبعیض در ابلاغ و اجرای آن‌ها اجتناب شود. حمایت‌های متفاوت بر اساس شرایط خاص افراد مانند معلولیت یا سالمندی، تبعیض محسوب نمی‌شود.

دستگاه‌های اجرایی مجاز به مطالبه مدارک اضافی از مراجعین نیستند و نباید هزینه‌های بیشتر از آنچه در قوانین پیش‌بینی شده دریافت کنند.

دستگاه‌های اجرایی باید دانش و مهارت تخصصی لازم را به کارکنان خود آموزش دهند و انضباط اداری و حقوق شهروندی را رعایت کنند.

مدیران و مراجع اداری باید تصمیمات خود را بر اساس ادله معتبر و استنادهای قانونی اتخاذ کنند.

ماده ۷ - حق حفظ و رعایت حریم خصوصی افراد:

اگر فردی اثبات کند که اطلاعات شخصی اش نادرست یا ناقص است، دستگاه اجرایی موظف به اصلاح آن می‌باشد. در صورت اختلاف، فرد می‌تواند اعتراض خود را در پرونده‌اش منعکس کند.

جمع‌آوری اطلاعات شخصی باید فقط در حد ضرورت و با استفاده از روش‌های قانونی و شفاف انجام شود و استفاده از روش‌های غیرقانونی ممنوع است.

دستگاه‌های اجرایی باید اطلاعات شخصی را فقط برای هدف اولیه جمع‌آوری آن‌ها به کار ببرند و از افشای آن به دیگران خودداری کنند.

دستگاه‌های اجرایی باید تدابیر امنیتی برای جلوگیری از افشای اطلاعات افراد اتخاذ کنند.

رهگیری و شنود ارتباطات اینترنتی، تلفنی و حضوری افراد ممنوع است و تنها در چارچوب قوانین مربوطه امکان‌پذیر می‌باشد.

ماده ۱۲ - حق رسیدگی به شکایات و اعتراضات:

- مردم حق دارند در مراجع اداری از رسیدگی منصفانه و بی‌طرفانه به شکایات خود برخوردار شوند.

- افراد حق دارند از وکیل استفاده کنند و باید مهلت کافی برای تنظیم پرونده و دفاع داشته باشند.

- انتقاد از تصمیمات دستگاه اجرایی در چارچوب قانونی نباید منجر به پیامدهای اداری یا قضائی شود.

- مسئولان واحدهای اجرایی باید به اختلافات رسیدگی کرده و در چارچوب مقررات و اخلاق اسلامی حل و فصل کنند.

- اعتراضات باید با مدارا و اخلاق اسلامی پاسخ داده شود.

ماده ۱۳ - حق جبران خسارات وارده:

- دستگاه‌های اجرایی مسئول پیش‌بینی و هشدار به موقع در برابر تهدیدات سلامت عمومی و بلایای طبیعی هستند.

- دستگاه‌ها مسئول جبران خسارت‌های وارده از طریق عیب و خرابی اشیاء و اموال خود هستند.

- دستگاه‌های اجرایی مسئول جبران خسارات ناشی از تقصیرات کارکنان در حین انجام وظیفه هستند.

- دستگاه‌ها باید تدابیر مناسب برای حفاظت از اموال و اطلاعات دریافت‌شده از مردم در جهت انجام مأموریت‌ها اتخاذ کنند.

سازوکار اجرایی حقوق شهروندی در نظام اداری

ماده ۱۵ - قلمرو شمول مصوبه:

تمامی دستگاه‌های اجرایی مشمول بند (ب) ماده ۱ قانون برگزاری مناقصات مصوب ۱۳۸۳ و دستگاه‌های دریافت‌کننده بودجه

عمومی دولت مشمول این مصوبه هستند. در این مصوبه، این دستگاه‌ها تحت عنوان "دستگاه اجرایی" شناخته می‌شوند.

تبصره: دستگاه‌های اجرایی موظفند در چارچوب نظارتی خود بر مراکز ارائه‌دهنده خدمات عمومی، مؤسسات خصوصی،

نهادهای صنفی، و مراکزی که با مجوز دستگاه‌ها خدمات به مردم ارائه می‌دهند، رعایت موارد مرتبط این مصوبه را از سوی

آنها الزامی کرده و نظارت کنند.

دستور رییس جمهور در لزوم ارائه خدمت به مردم صرفاً از طریق میز خدمت (بخشنامه شماره ۲۴۴۵۲ مورخ ۱۳۹۷/۳/۱ رئیس جمهور)

بخشنامه به وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، نهادهای عمومی غیردولتی، استانداری‌ها و سایر دستگاه‌های استفاده‌کننده از بودجه عمومی:

به منظور جلوگیری از تضييع حقوق شهروندان و تکریم ارباب رجوع، جلوگیری از سرگردانی مردم در ساختمان‌های اداری و ایجاد نظام اداری پاسخگو و کارآمد، موارد زیر بر اساس تصویب‌نامه شماره ۱۱۲۷۱۲۸ شورای عالی اداری ابلاغ می‌شود:

- از اول تیرماه ۱۳۹۷، ارائه خدمت به مردم در محلی غیر از میز خدمت ممنوع است.

- دستگاه‌های اجرایی موظفند تنها از طریق میز خدمت (حضور یا الکترونیکی) که در دسترس‌ترین مکان قرار دارد، ارباب رجوع را پذیرش کرده و در همان مکان درخواست‌ها را پذیرش و خدمات را ارائه دهند.

- باید اطمینان حاصل شود که مدارک ارباب رجوع کامل است و در صورت نقص، در همان زمان به اطلاع وی رسانده شود.

- زمان صدور پاسخ نهایی خدمت و کد رهگیری مراحل باید به ارباب رجوع اعلام شود.

- دستگاه‌های اجرایی باید:

اطلاعات مربوط به مراحل خدمت، مدارک مورد نیاز، زمان ارائه خدمت، پرداخت‌ها و مسئول پاسخگو را به‌طور شفاف به اطلاع مراجعین برسانند.

دستورالعمل میز خدمت (بخشنامه شماره ۱۵۳۸۵۸۸ مورخ ۱۳۹۶/۰۹/۰۷ سازمان اداری و استخدامی کشور)

خلاصه دستورالعمل استقرار میز خدمت الکترونیکی و حضوری:

میز خدمت الکترونیکی (باید طی یک سال از ابلاغ ایجاد شود) شامل:

اطلاع‌رسانی شفاف درباره خدمات (مراحل، مستندات، قوانین، هزینه‌ها، زمان انجام خدمت).

امکان درخواست خدمت الکترونیکی و ارسال مدارک.

انجام استعلامات و فرآیندهای بین دستگاهی.

تحويل خدمت به‌صورت الکترونیکی.

ارائه کد رهگیری برای پیگیری درخواست‌ها.

ارسال پیامک اطلاع‌رسانی و نظر سنجی از ارباب رجوع.

میز خدمت حضوری (باید طی ۶ ماه از ابلاغ راه‌اندازی شود) برای خدماتی که به‌طور الکترونیکی قابل ارائه نیستند:

تخصیص فضای مناسب برای مراجعه ارباب رجوع.

ارائه خدمات در ساعات اداری به‌صورت پیوسته.

اطمینان از تکمیل مدارک: دستگاه‌ها باید در زمان درخواست خدمت، از تکمیل مدارک ارباب رجوع اطمینان حاصل کنند و

نقص مدارک را به اطلاع او برسانند.

اعلام زمان ارائه خدمت: پس از دریافت درخواست، زمان دقیق ارائه خدمت باید به ارباب رجوع اعلام شود و خدمت در زمان مشخص تحویل داده شود.

ارزیابی و معرفی دستگاه‌های برتر: سازمان اداری و استخدامی کشور مسئول ارزیابی دستگاه‌ها و معرفی برترین‌ها در جشنواره شهید رجایی است.

مسئولیت بالاترین مقام دستگاه: بالاترین مقام اجرایی دستگاه مسئول استقرار میز خدمت، تهیه تجهیزات، نظارت بر اجرای وظایف، آموزش و هماهنگی واحدهای اداری برای ایجاد میز خدمت است.

شیوه نامه اجرایی استقرار میز خدمت حضوری (بخشنامه شماره ۳۲۲۶۷ مورخ ۱۳۹۷/۰۱/۲۹ سازمان اداری و استخدامی کشور)

گام ۱: تشکیل کارگروه استقرار میز خدمت

ایجاد کارگروهی متشکل از نمایندگان واحدهای مختلف دستگاه اجرایی برای انجام مراحل استقرار میز خدمت.

گام ۲: انتخاب زیرخدمات مناسب برای میز خدمت حضوری

انتخاب زیرخدمات مناسب برای استقرار در میز خدمت حضوری توسط ستاد دستگاه و ابلاغ به واحدهای اجرایی.

گام ۳: تعیین استعلام‌های مورد نیاز زیرخدمات

برای هر زیرخدمت، استعلام‌ها و دستگاه‌های پاسخ‌دهنده مشخص شود. پاسخ استعلام‌ها باید به صورت الکترونیکی دریافت شود.

گام ۴: تهیه مستند اطلاع‌رسانی برای زیرخدمات

مستنداتی شامل اطلاعات مورد نیاز خدمات (آدرس، مراحل کار، مستندات، هزینه‌ها، و مسئول پاسخگو) تهیه و به صورت الکترونیکی یا روش‌های مختلف به ارباب رجوع اطلاع‌رسانی شود.

گام ۵: تهیه روند گردش کار پاسخ به زیرخدمت

مراحل انجام زیرخدمات و مسئولیت هر واحد، زمان‌های انجام مراحل، و مدارک مورد نیاز باید مشخص و در اختیار کارکنان قرار گیرد.

گام ۶: طراحی سامانه مدیریت الکترونیکی میز خدمت

سامانه‌ای برای مدیریت الکترونیکی میز خدمت طراحی شود تا مراحل فرآیندهای ذکر شده در گام ۵ را الکترونیکی کند.

گام ۷: تعیین تعداد بجه‌های خدمت

با توجه به تعداد زیرخدمات و مراجعات روزانه ارباب رجوع، تعداد بجه‌ها در میز خدمت تعیین شود تا از تشکیل صف‌های طولانی جلوگیری شود.

گام ۸: تأمین فضای مناسب برای میز خدمت

فضایی مناسب برای استقرار میز خدمت حضوری فراهم گردد.

گام ۹: تأمین کارکنان برای باجه‌های میز خدمت

کارکنان مورد نیاز برای استقرار و خدمات‌دهی در باجه‌های میز خدمت باید تأمین و آموزش داده شوند.

بخش چهارم: ساختار سازمانی

سیاست و رویکردهای ساختار دستگاههای اجرایی و اصلاح مقررات قبلی (بخشنامه شماره ۱۳۷۱۲/ ۹۲/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۲ ۴/۸/ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور)

بخشنامه به دستگاه‌های اجرایی کشور

اهمیت اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی و سیاست‌های کلی نظام اداری به طور خلاصه به شرح زیر است:

ضرورت تقسیم کار ملی: توسعه کشور باید بر پایه تقسیم کار میان دولت، بخش خصوصی و نهادهای غیردولتی با مشارکت مردم و برنامه‌ریزی دقیق انجام شود. تجربه دیگر کشورها نشان داده است که دولت‌های بزرگ و غیرمنعطف به توسعه دست نمی‌یابند.

مشکلات نظام اداری ایران: علی‌رغم تأکیدات مقام معظم رهبری بر کوچک‌سازی، چابک‌سازی، انعطاف‌پذیری و تمرکززدایی در نظام اداری، ساختار اجرایی کشور همچنان رشد کرده و بزرگ‌تر شده است. این رشد ناشی از نگاه بخشی، غیرسیستمی و غیرتخصصی است که منجر به مشکلاتی چون افزایش بیکاری، کاهش سرمایه‌گذاری و کند شدن رشد اقتصادی شده است.

ضرورت اصلاحات: برای غلبه بر مشکلات، عزم جدی و تلاش همه‌جانبه لازم است. در این راستا، معاونت مذکور اقدام به تفویض برخی اختیارات غیرضروری و حذف الزامات غیرضروری کرده است که مانع اجرای سیاست‌های کلی بوده‌اند.

پیگیری و گزارش‌دهی: تمامی دستگاه‌های اجرایی موظف‌اند گزارش اقدامات خود را هر سه ماه یک بار به معاونت مربوطه ارسال کنند تا پایش و ارزیابی اقدامات انجام‌شده امکان‌پذیر شود.

ضوابط سازماندهی واحدهای عمومی ستاد مرکزی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی

۱- تعریف وظایف، فعالیتهای عمومی و واحدهای عمومی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی:

آن دسته از وظایف و فعالیتهایی هستند که برای پشتیبانی از مأموریت‌های اصلی در ساختار سازمانی دستگاهها سازماندهی میشوند. واحدهایی که این گونه وظایف و فعالیتهای را به عهده دارند، واحد عمومی نامیده میشوند.

۲- تعریف ضوابط سازماندهی واحدهای عمومی:

عبارت است از تفکیک و دسته‌بندی وظایف و فعالیت‌های عمومی و تعیین سطح و جایگاه سازمانی واحد‌هایی که این وظایف در آن واحدها، سازماندهی خواهند شد.

۳- سیاست‌های کلی ناظر بر تنظیم تشکیلات واحد‌های عمومی:

- تجمیع حداکثری وظایف و فعالیتهای متجانس و همسو در یک واحد سازمانی.

- کاهش تعداد واحد‌های سازمانی تحت نظر مستقیم بالاترین مقام دستگاه.

- کاهش تعداد پستها و سطوح سازمانی (سلسله‌مراتب اداری)

۴- تعداد واحد های سازمانی عمومی:

تعداد واحد های سازمانی که عهده دار وظایف عمومی در ستاد مرکزی دستگاه هستند نباید از ۲۵٪ کل واحدها، تجاوز نماید.
۵- سطح دستگاه های اجرایی:

دستگاه های اجرایی در سه سطح الف، ب و ج به شرح زیر طبقه بندی می شوند:

سطح (الف): وزارتخانه ها و مؤسسات مستقل تحت نظر رئیس جمهور.

سطح (ب): مؤسساتی هستند که ۱- گستره فعالیت آنها در سطح کشور است ۲- انجام وظایف حاکمیتی دولت را به عهده دارند. ۳- میزان تأثیرگذاری آنها بر تولید ناخالص ملی زیاد است.

سطح (ج): سایر مؤسسات دولتی.

۶- گروه بندی وظایف و فعالیت های عمومی و تعیین جایگاه واحد و یا واحد های سازمانی عهده دار این وظایف که با توجه به تجانس و همسو بودن آنها و به دلیل رعایت نسبت تعداد واحد های عمومی به کل واحدها (حداکثر ۲۵٪) قابلیت ادغام با همدیگر را دارند، به شرح زیر است:

الف- گروه بندی وظایف و فعالیت های عمومی زیر نظر وزیر/ رئیس و یا بالاترین مقام دستگاه:

گروه بندی اول: حوزه وزیر/ رئیس و یا بالاترین مقام دستگاه - روابط عمومی- امور بین الملل- هماهنگی امور استان ها

گروه بندی دوم: مدیریت عملکرد - هماهنگی هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری

گروه بندی سوم: مدیریت بحران- پدافند غیرعامل- حراست

گروه بندی چهارم: هسته گزینش- دبیرخانه هیأت مرکزی گزینش

ب- گروه بندی وظایف و فعالیت های عمومی زیر نظر معاونت توسعه مدیریت و منابع و یا اداره کل/مدیریت توسعه مدیریت و منابع در دستگاه های سطح (ج):

گروه بندی اول: برنامه و بودجه- نوسازی و تحول اداری- آمار و اطلاعات - فن آوری اطلاعات و ارتباطات و وظایف عمومی مشابه

تبصره: تمامی وظایف و فعالیت های ذکر شده در گروه بندی مزبور، در یک واحد سازمانی تحت عنوان "برنامه ریزی، نوسازی و توسعه خدمات الکترونیکی" جمع شده و در دستگاه های سطح الف و ب زیر نظر معاونت توسعه مدیریت و منابع و در دستگاه های سطح ج، زیر نظر بالاترین مقام دستگاه سازماندهی می شوند.

گروه بندی دوم: توسعه سرمایه انسانی (توسعه منابع انسانی، امور اداری، کارگزینی، استخدام، آموزش، بهسازی، بیمه و رفاه کارکنان)- پشتیبانی (تدارکات و خدمات، پشتیبانی و خدمات فنی/ اداری/ رفاهی) - دبیرخانه ها

گروه بندی سوم- امور مالی (امور مالی، امور مالی و ذیحسابی)

گروه بندی چهارم: حقوقی - امور مجلس

نحوه پرداخت حق سنوات قرارداد کارمندان کار معین (بخشنامه شماره ۳۰۰۴ مورخ ۱۴۰۲/۰۴/۰۴ سازمان اداری و استخدامی کشور)

شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۱۴۰۲/۰۲/۱۱ به استناد ردیف های ۴ و جز (ب) ماده ۱۶ قانون مدیریت خدمات کشوری به منظور رفع ابهام دستگاههای اجرایی در خصوص نحوه پرداخت سنوات پایان مدت قرارداد کارمندان قرارداد کار معین (مشخص) به شرح ذیل اتخاذ تصمیم نمود:

"پرداخت معادل یکماه حقوق و مزایای مشمول کسر کسور و همچنین وجوه ذخیره مرخصی استحقاقی به نسبت مدت قرارداد در پایان سنوات قرارداد کارمندان کار معین (مشخص) به افرادی که به استناد تبصره ذیل ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری به کارگیری می شوند، صرفا در پایان قرارداد همان سال انجام می شود.

ماده ۳۳: تنظیم تشکیلات داخلی واحدهایی که براساس قیمت تمام شده اداره می شوند، بر عهده دستگاههای اجرایی است و باید نسخه ای از آن را برای تطبیق با ضوابط به سازمان ارسال کنند.

ماده ۳۴: تنظیم شرح وظایف و ایجاد واحد و پست سازمانی تنها در چارچوب وظایف قانونی دستگاههای اجرایی مجاز است و سازمان مسئول نظارت بر حسن انجام این کار می باشد.

ماده ۳۵: دستگاههای اجرایی موظفند در چارچوب احکام این فصل، ظرف یک سال نسبت به پیشنهاد اصلاح ساختار سازمانی خود اقدام کنند.

ایجاد بانک پستهای سازمانی بلا تصدی دستگاههای اجرایی (بخشنامه شماره ۲۰۰/۳۸۱۱۱ مورخ ۱۳۸۹/۷/۲۳ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور)

به منظور تأمین نیازمندی های ضروری دستگاه های اجرایی به پست های سازمانی و در اجرای تبصره ۳ تصویب نامه شماره ۷۸۱۸/ ۱۸۹۷۳ ت ۱۳۷۷/۳/۱۹ هیئت محترم وزیران در نظر است بانک اطلاعات پست های سازمانی بدون متصدی دستگاه های اجرایی تشکیل شود. خواهشمند است دستور فرمایید فرم ضمیمه را در مورد پستهای بلا تصدی آن دستگاه تکمیل و حداکثر پس از یک ماه به این معاونت ارسال نمایند.

بدیهی است، در صورت عدم ارسال فهرست مذکور بر اساس تبصره ۱ ماده ۲ قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی این معاونت راسا نسبت به حذف پست های سازمانی بلا تصدی آن دستگاه و انتقال به بانک اطلاعاتی مذکور اقدام خواهد نمود.

تعیین ساختار سازمانی وظایف مرتبط با امور امنیت فضای مجازی (بخشنامه شماره ۳۸۷۵۶۳ مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۵ سازمان اداری و استخدامی کشور)

بخشنامه به دستگاههای اجرایی برای ایجاد وحدت رویه در تعیین جایگاه وظایف مرتبط با امنیت فضای مجازی به شرح زیر است:

مرکز ملی فضای مجازی مسئول فرماندهی عملیات مقابله با حملات سایبری و بحرانها در سطح ملی است.

واحد "فناوری اطلاعات و امنیت فضای مجازی" در دستگاه‌های اجرایی جایگزین واحدهای قبلی و مسئول امنیت فضای مجازی، مقابله با حوادث سایبری و مدیریت امنیت اطلاعات خواهند بود.

در وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل، معاونت امنیت در واحدهای مذکور ایجاد می‌شود.

"کمیته راهبری امنیت اطلاعات" به منظور مدیریت یکپارچه امنیت فضای مجازی در هر دستگاه اجرایی تشکیل می‌شود.

سازمان اداری و استخدامی کشور برای تقویت واحدهای فناوری اطلاعات و امنیت فضای مجازی اقدامات لازم را انجام می‌دهد. دستگاه‌های اجرایی موظفند پیشنهاد اصلاح تشکیلاتی خود را از طریق سامانه ملی مدیریت ساختار ارسال کنند.

- دستورالعمل تشکیل یگانهای حفاظت در دستگاههای اجرایی (نامه شماره ۳۲/۹/۱/۲۴۴۰ مورخ ۱۴۰۰/۴/۱۷ ستاد کل نیرو

های مسلح)

کلیات:

ماده ۱- هدف: توسعه، ارتقاء و تحکیم امنیت جامعه و ساماندهی یگان‌های مسلح دستگاه‌های اجرایی با رعایت ضوابط نیروی انتظامی، واگذاری تأمین امنیت و حفاظت از دستگاه‌های اجرایی و بخشی از وظایف انتظامی و حفاظتی نیروی انتظامی به آن‌ها.

ماده ۲- منظور: حفاظت مسلحانه از زیرساختها، اماکن، تأسیسات، تجهیزات و انجام برخی از مأموریت‌های موضوعی-تخصصی دستگاه‌های اجرایی.

ماده ۳- تعاریف:

۱- **نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران:** شامل؛ ستاد کل نیروهای مسلح، ارتش، سپاه پاسداران، نیروی انتظامی و وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح است.

۲- **دستگاه اجرایی:** دستگاه‌های موضوع ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب سال ۱۳۸۶ (کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهاد‌های عمومی غیردولتی، شرکت‌های دولتی و کلیه دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است از قبیل شرکت ملی نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی، بانک‌ها و بیمه‌های دولتی، دستگاه‌های اجرایی نامیده می‌شوند).

۳- **یگان حفاظت:** تشکیلاتی حفاظتی - انتظامی، با سلسله مراتب خاص و سازماندهی و فرماندهی متمرکز است، که برابر قانون، با موافقت و مجوز ستاد کل نیروهای مسلح در دستگاه‌های اجرایی، تحت نظر بالاترین مقام دستگاه تشکیل و از نظر به کارگیری صالح و مهمات تابع ضوابط نیروهای مسلح بوده و با رعایت ضوابط نیروی انتظامی در راستای اجرای مأموریت و وظایف محوله، در حوزه استحفاظی خود، ایفای نقش می‌نمایند.

۴- **مأمور به خدمت:** وضعیت کارکنانی است که برابر ضوابط و مقررات، از نیروهای مسلح برای مدت زمان مشخص به یکی از دستگاه‌های اجرایی مأمور می‌گردند که مدت زمان آن قابل تمدید می‌باشد.

۵- کنترل عملیاتی: اعمال فرماندهی، هدایت و کنترل فعالیت های مأموریتی براساس خط مشی های ابلاغی و اهداف تعیین شده، که از طریق اقدامات و عملیات اجرایی از قبیل سازماندهی و بکارگیری فرماندهی ها و کارکنان در اختیار، در راستای تحقق مأموریت صورت می پذیرد .

۶- وضعیت غیرعادی (انتظامی): براساس تعاریف مصوب شورای عالی امنیت ملی می باشد.

۷- وضعیت بحرانی (امنیتی): براساس تعاریف مصوب شورای عالی امنیت ملی می باشد.

ماده ۴- اختصارات:

۱- نیروهای مسلح: نیرو های مسلح جمهوری اسلامی ایران

۲- ستاد کل: ستاد کل نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران

۳- شعام: شورای عالی امنیت ملی

۴- شاک: شورای امنیت کشور

۵- ناجا: نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران

۶- یگان: یگان های حفاظت دستگاه های اجرایی

۷- حوزه استحفاظی: حوزه و محدوده مأموریت و مسئولیت یگان های حفاظت دستگاه های اجرایی

ضوابط تشکیلاتی، اداری و استخدامی یگان:

ماده ۸ مربوط به ساختار و تشکیلات یگان به شرح زیر است:

ساختار سازمانی و جدول نیروی انسانی یگان بر اساس نیاز، ضوابط سازماندهی دستگاهها، و مجوزهای لازم تهیه و پس از تأیید ناجا و وزارت کشور، برای تصویب به سازمان اداری و استخدامی کشور ارسال می شود.

جداول سلاح و مهمات یگان مطابق با ضوابط نیروهای مسلح تهیه و پس از تصویب فرمانده ناجا، با تأمین اعتبار از دستگاه متبوع، توسط ناجا تأمین و تحویل یگان می شود.

ضوابط ساماندهی مؤسسات آموزشی و پژوهشی دستگاه های اجرایی به شرح زیر است:

مؤسسات آموزشی:

مؤسسات آموزشی وابسته به دستگاه های اجرایی که دوره های آموزشی آنها منجر به مدرک نظری دانشگاهی می شود، به وزارتخانه های علوم و بهداشت منتقل شده و در دانشگاهها و مؤسسات این وزارتخانهها ساماندهی خواهند شد.

مراکز آموزشی دستگاه های اجرایی که به آموزش های نظری می پردازند، به بخش غیردولتی یا وزارتخانه های مربوطه واگذار می شوند و دستگاهها مجاز به صرف هزینه برای این مراکز نیستند.

دستگاهها باید با جمع مؤسسات موجود، یک مؤسسه آموزشی علمی-کاربردی ایجاد کنند.

مؤسسات پژوهشی:

دستگاه‌های اجرایی می‌توانند با ادغام مراکز پژوهشی، یک مرکز پژوهشی برای برنامه‌ریزی، مدیریت پژوهش و توسعه فناوری ایجاد کنند.

معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رییس‌جمهور، اعتبار پژوهشی دستگاه‌ها را در ردیف بودجه دستگاه‌ها منظور می‌کند. وزارتخانه‌های علوم و بهداشت موظفند برنامه ساماندهی مؤسسات پژوهشی وابسته به خود را به شورای عالی اداری ارائه دهند.

بخش پنجم: فناوری اطلاعات و خدمات اداری

ماده ۳۶- دستگاه‌های اجرایی موظفند فرآیند‌های مورد عمل و روش‌های انجام کار خود را با هدف افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و کارآمدی فعالیت‌ها نظیر سرعت، دقت، هزینه، کیفیت، سلامت و صحت امور و تامین رضایت و کرامت مردم و براساس دستورالعمل سازمان تهیه و به‌مورد اجرا گذارند و حداکثر هر سه سال یک بار این روشها را مورد بازبینی و اصلاح قرار دهند.

ماده ۴: دستگاه‌های اجرایی باید گام‌های زیر را برای اصلاح فرآیندها و استفاده از فناوری اطلاعات در خدمات انجام دهند:

- سازماندهی و تعیین تیم‌های بهبود.

- برگزاری دوره‌های آموزشی بر اساس مواد ۸ و ۹ دستورالعمل.
- تهیه فهرست خدمات دستگاه و گروه‌بندی آن‌ها بر اساس پیچیدگی و اهمیت، سپس انتخاب پنج خدمت اولویت‌دار برای بهبود طی شش ماه.

- انتخاب مشاور حقیقی یا حقوقی با تأیید کارگروه توسعه خدمات الکترونیکی.

ماده ۵: دستگاه‌هایی که به دلیل تغییرات بنیادین نیاز به مهندسی مجدد فرآیندها دارند، باید پس از هماهنگی با سازمان، طرح مشخصی برای این کار تعریف کنند.

ماده ۶: دستگاه‌های استانی موظفند پس از دریافت مصوبه از کارگروه توسعه خدمات الکترونیکی، طرح‌های اصلاح و بهبود فرآیندها را اجرا کنند تا از طرح‌های موازی جلوگیری شود.

سیستم‌های پشتیبان

ماده ۱۰- دستگاه‌های اجرایی موظفند اطلاعات مورد نیاز سازمان در ارتباط با این دستورالعمل را در پورتال سازمان، در زمان مقرر بارگذاری کنند.

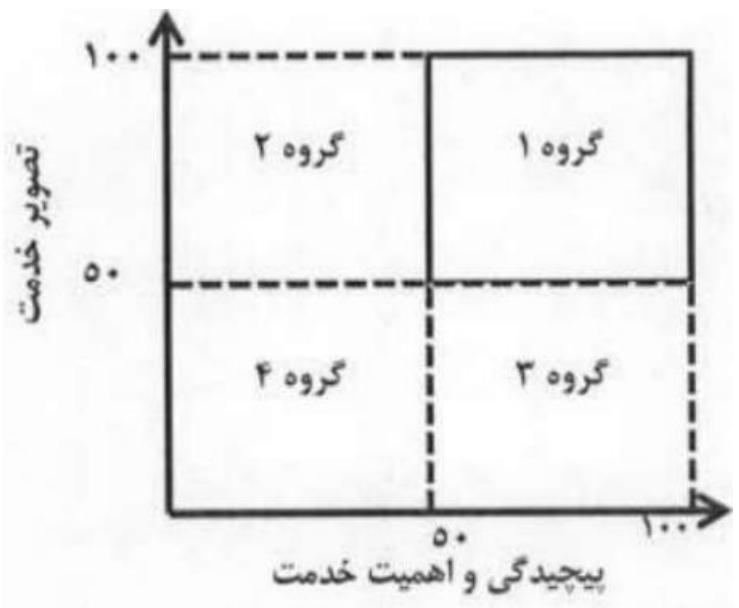
پیوست ۱- روش گروه بندی خدمات دستگاه و انتخاب خدمات منتخب در اصلاح فرایند شیوه اجرا:

۱- امتیاز "پیچیدگی و اهمیت خدمت" و "تصویر خدمت" بر اساس پرسشنامه ذیل با اجماع نظرات اعضاء کارگروه توسعه خدمات الکترونیکی دستگاه تعیین می‌شود.

۲- کارگروه توسعه خدمات الکترونیکی دستگاه از بین خدماتی که بر اساس امتیاز "پیچیدگی و اهمیت خدمت" و "تصویر خدمت" به ترتیب در گروه ۱، ۲، ۳ و ۴ قرار میگیرند (مطابق شکل ذیل)، هر شش ماه، ۵ خدمت را برای ورود به مرحله اصلاح فرآیند، طبق ماده ۴ این دستورالعمل انتخاب می نمایند (اولویت انتخاب با خدماتی است که در راستای آییننامه "توسعه خدمات الکترونیکی دستگاه های اجرایی" مصوبه شورای عالی اداری به شماره ۲۰۶/۹۳/۷۷۴۰ مورخ ۱۰/ ۱۳۹۳/ ۶، قابلیت ارائه به صورت الکترونیکی را دارند).

پرسشنامه ۱- تعیین امتیاز به منظور تعیین اولویت بهبود

شکل ۱- چارچوب تعیین خدمات منتخب



ماده ۳۷- دستگاههای اجرایی موظفند با هدف بهبود کیفیت و کمیت خدمات به مردم و با رعایت دستورالعملهای ذی ربط اقدامات زیر را به ترتیب انجام دهند:

- ۱- اطلاع رسانی الکترونیکی درخصوص شیوه ارائه خدمات همراه با زمان بندی انجام آن و مدارکی که متقاضی باید ارائه نماید.
- ۲- ارائه فرم های موردنیاز جهت انجام خدمات از طریق ابزار و رسانه های الکترونیکی.
- ۳- ارائه خدمات به شهروندان به صورت الکترونیکی و حذف لزوم مراجعه حضوری مردم به دستگاه اجرایی برای دریافت خدمت.

دستورالعمل استاندارد تارنما (وب سایت) های دستگاههای اجرایی و درگاه (پورتال)های استانی (بخشنامه شماره ۱۴۵۱۰۰ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۲۰ سازمان مدیریت و برنامه ریزی)

از آنجایی که سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ضمن نظارت بر اجرای دستورالعمل مذکور و اعمال نتایج پیشرفت در نظام ارزیابی عملکرد هر یک از دستگاه ها، موظف است گزارش عملکرد اجرای این دستورالعمل را هر شش ماه یک بار به شورای عالی اداری ارائه نماید، ضرورت دارد تمامی دستگاه ها گزارش نتایج اقدامات مربوطه را به این سازمان ارسال کنند

ماده ۱- اهداف

-افزایش رضایت شهروندان و جلب اعتماد آنها

-بهبود کیفیت خدمات به مردم و کاهش مراجعه حضوری به دستگاه اجرایی برای دریافت خدمت افزایش دسترس پذیری و امکان ارایه اطلاعات و خدمات به حداکثر جامعه (از جمله استفاده کنندگان دستگاه های قابل حمل نظیر تلفن همراه، کم توانان و غیره)

برنامه ریزی

ماده ۲- دفاتر فناوری اطلاعات و ارتباطات دستگاه ها یا عناوین مشابه مسئولیت تارنمای دستگاه را بر عهده دارند و هر واحد سازمانی مسئولیت بارگذاری و به روزآوری محتوای مربوط به خود را دارد .

تبصره: کارگروه توسعه خدمات الکترونیکی دستگاه موظف است هر ساله برترین واحد سازمانی دستگاه را با توجه به میزان فعالیت و اثرگذاری در محتوای تارنما، معرفی و مورد تشویق قرار دهد.

ماده ۳- دامنه تارنما باید بر اساس بخشنامه شماره ۱۹۰۳/۱۵۲۳۵۳ مورخ ۱۳۸۱/۸/۲۰ تعیین و یا اصلاح شود. در خصوص درگاه های استانی دامنه باید مطابق با بخشنامه شماره ۱۹۰۳/۲۶۵۳۲ مورخ ۱۳۸۴/۲/۲۱ تعریف شود.

ماده ۵- استانداری ها موظفند بجز موارد موضوع ماده ۴ این مصوبه، حداقل اطلاعات ذیل را نیز بر اساس ماده ۷ آیین نامه توسعه خدمات الکترونیکی دستگاه های اجرایی، شماره ۲۰۶/۹۳/۷۷۴۰ مورخ ۱۳۹۳ / ۱۰ / ۶ شورای عالی اداری در درگاه های استانی قرار دهند.

دستورالعمل مکاتبات اداری در سامانه رصد و پیگیری الکترونیک برخط مکاتبات

بخشنامه به کلیه دستگاه های اجرایی موضوع ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری به منظور ارتقای سلامت و شفافیت اداری، تسهیل، تسریع، یکپارچه سازی و استنادپذیری الکترونیکی مکاتبات، رهگیری و پیگیری مکاتبات بین دستگاهی و همچنین حذف کاغذ با هدف کاهش هزینه ها، کلیه دستگاه های اجرایی موظفند با توجه به مفاد بندهای ذیل اقدامات لازم را انجام دهند:

۱- تعاریف:

الف) سامانه رصد: سامانه ای است که دستورات و پی نوشت های رییسجمهور محترم و مقامات نهاد ریاست جمهوری و گردش الکترونیکی برخط مکاتبات دستگاه های اجرایی را به صورت درخت واره مورد پایش قرار داده و متناسب با سطوح دسترسی گزارش های مربوطه را ارائه می نماید.

ب) شناسه ملی سند (شمس): قراردادهای ملی است که اجزای داده ای تشکیل دهنده آن یعنی چهار عنصر شناسه منشاء، شناسه حوزه صدور (صادر/ داخلی)، شناسه تاریخ (سال) و شناسه ترتیب بصورت یکتا به هر نامه و سند اداری اختصاص می یابد.

ج) سامانه اسناد دولت: سامانه ای است که توسط نهاد ریاست جمهوری به منظور ذخیره سازی، جستجوی سریع و آسان در بازیابی اسناد و ضمائم ذخیره شده در مکاتبات اداری همراه با کنترل دسترسی کاربران، طراحی و اجرایی شده است. ماده ۳۸: برای تسهیل در ارائه خدمات به مردم، واحدهای خدمات رسانی الکترونیکی در مراکز شهرستانها از طریق بخش دولتی و غیر دولتی ایجاد می شود. کلیه دستگاههای اجرایی موظفند تا پایان سال ۱۳۸۷ خدمات قابل ارائه از طریق این مراکز را انجام دهند. دستورالعمل اجرایی این ماده به تصویب شورای عالی اداری می رسد.

ماده ۳۹: دستگاههای اجرایی موظفند برای صرفه جویی و بهره برداری مناسب از فضاها و تجهیزات اداری، جلوگیری از تشریفات زائد، کاهش هزینه ها و حفظ ایمنی و سلامت شغلی کارمندان، طبق ضوابط و استانداردهای ابلاغی سازمان، اقدام کنند.

آیین نامه پایگاه اطلاعات اشخاص حقوقی (تصویب نامه شماره ۱۳۱۶۴۶/ت۰۴۹۷۸۹. مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۱۵ هیئت وزیران)
ماده ۱- در این آیین نامه، اصطلاحات زیر در معانی مشروح به کار می روند:

الف- شخص حقوقی: هر تشکل، دستگاه، مؤسسه، شرکت یا عنوان دیگر که به موجب قانون ایجاد شده یا میشود یا در چارچوب قوانین و مقررات، واجد شخصیت حقوقی و احکام و آثار اشخاص حقوقی قلمداد می شود.

ب- سازمان: سازمان ثبت اسناد و املاک کشور.

پ- سازمان ثبت کننده: سازمان ثبت اسناد و املاک کشور و هر دستگاه یا مرجع دیگری که به موجب قانون مجاز به ثبت اشخاص حقوقی می باشد.

ت- پایگاه: پایگاه اطلاعات شناسه ملی اشخاص حقوقی.

ث- شناسه ملی: عددی یکتا که توسط پایگاه تولید و تنها به یک شخص حقوقی اختصاص داده می شود.

ج- صفحه اختصاصی سازمان ثبت کننده: صفحه ای در زیر مجموعه پایگاه که سازمان های ثبت کننده از طریق آن نسبت به ورود و بروزرسانی اطلاعات و اختصاص شناسه ملی به اشخاص حقوقی تحت نظر خود اقدام می کنند.

چ- قانون: قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد - مصوب ۱۳۹۰

ماده ۲- اقلام اطلاعات که برای دریافت شناسه ملی ضروری است توسط هیئت تعیین و در پایگاه قرار می گیرد.

ماده ۳- سازمان موظف است پایگاه را به نحوی ساماندهی کند که اشخاص امکان دسترسی به اطلاعات را از طریق سامانه های اختصاصی یا ارایه رایگان خدمات الکترونیک در چارچوب قوانین و مقررات داشته باشند.

ماده ۴- اشخاص حقوقی موظفند پس از ثبت، بلافاصله در زیرمجموعه یکی از صفحات اختصاصی پایگاه، برگه درخواست شناسه ملی را تکمیل و همراه اسناد و مدارک لازم که توسط سازمان ثبت کننده اعلام می شود به سازمان های یاد شده ارایه کنند.

بخش ششم: ورود به خدمت

ماده ۴۱- ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب استخدام در دستگاههای اجرایی می باشند براساس مجوز های صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصتها انجام می شود.

دستورالعمل ساماندهی نیروی انسانی دستگاههای اجرایی (مصوبه شماره ۲۰۶/۱۷۲۵۵۶ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۶ شورای عالی اداری)

دستگاه های اجرایی مکلفند حداکثر ظرف مدت چهار ماه سند برنامه نیروی انسانی دستگاه را به تفکیک دو بخش ستادی و عملیاتی در افق زمانی ۳ ساله، با رعایت الزامات قانونی تدوین و برای تایید به سازمان ارایه نمایند. ضروری است، وزراء و روسای محترم دستگاه های اجرایی نسبت به اجرای مصوبه اهتمام نموده و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور بر اجرای این مصوبه نظارت لازم را معمول و گزارش عملکرد آنرا به شورای عالی اداری ارایه نماید ماده ۱: در این مصوبه، واژهها و اصطلاحات به شرح زیر تعریف شدهاند:

سند برنامه نیروی انسانی دستگاه: برنامه‌ای که برآورد میزان تقاضای نیروی انسانی (کمی و کیفی) را براساس مأموریت‌ها، اهداف، سیاست‌ها و اسناد بالادستی، تغییرات و فناوری‌ها و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز در افق زمانی مشخص می‌کند. **ساماندهی نیروی انسانی:** برنامه‌ها و اقدامات دستگاه‌های اجرایی برای ظرفیت‌سازی و توزیع مناسب نیروی انسانی به منظور افزایش کارآمدی و بهره‌وری در سطح دولت. **ظرفیت‌سازی نیروی انسانی:** اقدامات نظام‌مند برای توسعه توانمندی‌ها و مهارت‌های تخصصی کارکنان دستگاه به منظور پذیرش نقش‌های جدید.

دستگاه اجرایی: دستگاه‌های اجرایی مشمول ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری. **واحدهای عملیاتی دستگاه:** واحدهایی که تولید و تأمین خدمات اصلی دستگاه را برعهده دارند (مانند مدارس، بیمارستان‌ها، ورزشگاه‌ها).

واحدهای پشتیبانی دستگاه: واحدها یا نیروهایی که وظیفه پشتیبانی و ارائه خدمات به واحدهای عملیاتی و ستادی را برعهده دارند.

الف) چارچوب سند برنامه نیروی انسانی: سند برنامه نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی شامل موارد زیر است:

اهداف، برنامه‌ها و تکالیف قانونی دستگاه اجرایی

تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی

برآورد تقاضای نیروی انسانی

مقایسه وضعیت موجود نیروی انسانی با وضعیت مطلوب و تعیین تراز

تحلیل وضعیت عرضه نیروی انسانی از منابع داخلی و خارجی

تنظیم گام‌های عملیاتی برای ساماندهی نیروی انسانی

ب) سطوح برنامه: برنامه نیروی انسانی دستگاه اجرایی باید شامل سطوح زیر باشد:

سطح واحدهای ستادی

سطح واحدهای عملیاتی

تبصره: سازمان باید برنامه‌های نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی را به گونه‌ای تایید کند که در پایان برنامه سه‌ساله، حداقل ۱۵٪ از نیروی انسانی بخش دولتی کاهش یابد.

قانون سرباز قهرمان (مصوب ۱۳۷۶/۱۲/۱۳ با آخرین اصلاحات)

ماده واحده - به موجب این قانون در زمان صلح کلیه ورزشکارانی که از طرف فدراسیون‌های ورزشی به عضویت تیم‌های ملی برگزیده می‌شوند با درخواست وزارت ورزش و جوانان و هماهنگی ستاد کل نیروهای مسلح می‌توانند خدمت مقدس سربازی خود را پس از طی دوره آموزش نظامی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی زیر نظر وزارت ورزش و جوانان در تیم‌های ملی سپری نمایند.

تبصره ۱- مشمولان این قانون در صورت اخراج یا حذف از تیم‌های ملی، بقیه خدمت دوره ضرورت خود را باید در نیروهای مسلح سپری نمایند.

تبصره ۲- در صورت نیاز نیروهای مسلح به سربازان فوق‌الذکر جهت شرکت در مسابقات آسیایی یا جهانی مربوط به نیروهای مسلح، نامبردگان در اختیار ستاد کل نیروهای مسلح قرار می‌گیرند.

آیین‌نامه اجرایی جذب و استخدام قهرمانان مشمول قانون سرباز قهرمان

ماده ۱: اصلاحات زیر در معانی مربوط به کار می‌روند:

قانون: قانون سرباز قهرمان مصوب ۱۳۷۶ و اصلاحات آن.

بازی‌های المپیک: بازی‌های تابستانی و زمستانی در رده‌های سنی جوانان و بزرگسالان که هر چهار سال یکبار به میزبانی یکی از کشورها برگزار می‌شود.

بازی‌های پارالمپیک: بازی‌های تابستانی و زمستانی برای ورزشکاران معلول که هر چهار سال یکبار برگزار می‌شود.

بازی‌های آسیایی: بازی‌های تابستانی و زمستانی که در رده‌های سنی جوانان و بزرگسالان هر چهار سال یکبار با حضور تمامی کشورهای آسیایی برگزار می‌شود.

مسابقات جهانی و قهرمانی جهان: مسابقات سالیانه یا هر دو سال یکبار که در رشته‌های ورزشی تحت پوشش کمیته بین‌المللی المپیک برگزار می‌شود.

مسابقات جام جهانی: مسابقاتی در رشته‌های فوتبال، والیبال و بسکتبال با حضور کشورهای واجد شرایط.

ماده ۲: دستگاه‌های اجرایی می‌توانند مشمولین این آیین‌نامه را بدون برگزاری آزمون و آگهی، به صورت پیمانی جذب و استخدام کنند، مشروط به:

وجود پست سازمانی بلا تصدی

داشتن شرایط احراز مشاغل دستگاه

داشتن شرایط عمومی استخدام و تأیید گزینش

اصلاح دستورالعمل آزمونهای استخدامی مشترک فراگیر دستگاههای اجرایی (بخشنامه شماره ۷۰۷۵۳ مورخ ۱۴۰۲/۶/۲۶) سازمان اداری و استخدامی کشور

بخشنامه به تمامی دستگاه های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری

شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۰۹/ ۰۵/ ۱۴۰۲ به استناد ردیفهای (۳) و (۵) جزء (ب) ماده (۱۱۶) قانون مدیریت خدمات کشوری، با اصلاح دستورالعمل آزمون های استخدامی مشترک فراگیر دستگاه های اجرایی به شرح پیوست (مهور به مهر شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی) موافقت نمود. مراتب برای اجراء ابلاغ می شود

اصلاح دستورالعمل نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی و اختصاصی برای استخدا ام افراد در دستگاه های اجرایی

ماده ۱۴:

دستگاههای اجرایی موظفند اسامی داوطلبان را به تعداد سه برابر (یا پنج برابر طبق تبصره ماده ۱۳) ظرفیت پذیرش، پس از بررسی مدارک و اطلاعات خوداظهاری داوطلبان، حداکثر ظرف ۱۰ روز از اعلام نتایج اولیه به مرحله ارزیابی تکمیلی و گزینش معرفی کنند. نمره نهایی داوطلبان بر اساس ۷۰٪ نمره امتحان کتبی و ۳۰٪ نمره ارزیابی تکمیلی محاسبه می شود.

ماده ۱۷: پس از دریافت نظر گزینش و انتخاب پذیرفته شدگان، دستگاه اجرایی باید نتیجه را اعلام کند. پذیرفته شدگان باید حداکثر ظرف ۱۰ روز برای ادامه مراحل جذب و استخدام به دستگاه مراجعه کنند. عدم مراجعه در مهلت مقرر به منزله انصراف از استخدام است.

ماده ۱۸: دستگاه اجرایی باید حداکثر یک ماه پس از اعلام نظر گزینش و انجام تشریفات استخدامی، درخواست شماره مستخدم از سامانه کارمند ایران نماید و سپس حداکثر ظرف ۵ روز کاری پس از دریافت شماره مستخدم، حکم کارگزینی یا قرارداد پیمانی را صادر کند.

ماده ۲۲: برای محاسبه تاریخ فراغت از تحصیل، اتمام خدمت دوره ضرورت یا معافیت دائم، ملاک دو ماه پس از آخرین روز ثبت نام امتحان مشترک فراگیر است. برای محاسبه سن افراد، اولین روز ثبت نام امتحان مشترک فراگیر ملاک خواهد بود.

بند ۲ ماده ۲۳: استفاده از اولویت بومی منوط به تأیید سکونت در شهرستان مورد تقاضا برای حداقل ده سال، با ارائه استشهاد محلی (ممهور به مهر فرمانداری یا نیروی انتظامی) و مدارک و مستندات مربوطه است.

بخش هفتم: استخدام

ماده ۴۵- از تاریخ تصویب این قانون، استخدام در دستگاههای اجرایی به دو روش ذیل انجام می پذیرد.

الف-استخدام رسمی برای تصدی پست های ثابت در مشاغل حاکمیتی.

ب-استخدام پیمانی برای تصدی پست های سازمانی و برای مدت معین.

تبصره ۱- کارمندی که به موجب قوانین مورد عمل به استخدام رسمی درآمده اند با رعایت مقررات این قانون به صورت استخدام رسمی ادامه خواهند داد.

تبصره ۲- مشاغل موضوع بند(الف) این ماده باتوجه به ویژگی های مذکور در ماده ۸ این قانون بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

تبصره ۳- سن کارمند پیمانی در انتهای مدت قرارداد استخدام نباید از شصت و پنج سال و برای مشاغل تخصصی از هفتاد سال تجاوز کند.

تبصره ۴- تعیین محل خدمت و شغل مورد تصدی کارمندان پیمانی در پیماننامه مشخص می گردد و در مورد کارمندان رسمی به عهده دستگاه اجرایی ذی ربط میباشد.

ماده (۴۶): خدمت رسمی آزمایشی

ماده ۴۶- کسانی که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می نمایند قبل از ورود به خدمت رسمی یکدوره آزمایشی را که مدت آن سه سال میباشد طی خواهند نمود و در صورت احراز شرایط ذیل از بدو خدمت جزء کارمندان رسمی منظور خواهند شد:

الف- حصول اطمینان از لیاقت (علمی، اعتقادی و اخلاقی)، کاردانی، علاقه به کار، خلاقیت، نوآوری، روحیه خدمت به مردم و رعایت نظم انضباط اداری از طریق کسب امتیاز لازم با تشخیص کمیته تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی.

ب- طی دوره های آموزشی و کسب امتیاز لازم.

ج- تأیید گزینش.

آیین نامه اجرایی ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۱- استخدام رسمی کارمندان پیمانی در پست های سازمانی موضوع بند (الف) ماده (۴۵) قانون مدیریت خدمات کشوری با رعایت سیاستهای دولت و قوانین و مقررات مربوط، به پیشنهاد دستگاه اجرایی و تأیید و صدور مجوز استخدام رسمی از سوی سازمان اداری و استخدامی کشور و رعایت موارد مندرج در این آیین نامه امکان پذیر است.

ماده ۲- دستگاه های اجرایی می توانند بر اساس مجوز های صادره از محل ماده ۱، کارکنان پیمانی خود را پس از آزمون و سنجش شایستگی های تخصصی و رفتاری متناسب با پستهای سازمانی حاکمیتی و حصول اطمینان از دارا بودن شایستگی های مورد نظر به استخدام آزمایشی درآورند.

ماده ۳- به منظور تشخیص صلاحیت موضوع بند (الف) ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری، وظایف کمیته تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی، مورد نظر در بند مذکور، به شورای راهبری توسعه مدیریت دستگاه های اجرایی موضوع مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۱۱۸۵۲ مورخ ۱۳۹۳/۹/۵ شورای عالی اداری واگذار می گردد .

ماده ۴- تبدیل وضعیت استخدامی ایثارگران بر اساس قوانین و مقررات مربوطه صورت می پذیرد .

ماده ۵- دستورالعمل اجرایی آیین نامه و همچنین شرح وظایف شورای راهبری توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در خصوص

ماده ۳ این آیین نامه به پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی کشور به تصویب شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی می رسد.

دستورالعمل ساماندهی و نحوه اعمال نتایج ارزشیابی کارکنان دستگاه قضائی:

این دستورالعمل در اجرای بند ۱۰ سیاست‌های کلی امنیت قضائی (ابلاغی مقام معظم رهبری) و بند ۵ سیاست‌های کلی نظام اداری، و همچنین مواد ۸۱ و ۸۲ قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین‌نامه اجرایی آن تنظیم شده است. هدف این دستورالعمل، ایجاد زمینه برای بهبود عملکرد کارکنان دستگاه قضائی با استفاده از نتایج ارزشیابی عملکرد آنهاست. تاکید بر بالا بردن دانش حقوقی قضات و رشد معنوی منابع انسانی در کنار بهسازی و ارتقاء سطح دانش و مهارت کارکنان، از اصول مهم این دستورالعمل است.

خلاصه دستورالعمل ساماندهی و اعمال نتایج ارزشیابی کارکنان دستگاه قضائی:

ماده ۲- اهداف دستورالعمل:

- پیشبرد اهداف سازمانی دستگاه قضائی و انجام وظایف محوله.
- افزایش کیفیت دادرسی و بهره‌وری نظام قضائی.
- ارتقاء سلامت نظام قضائی و جلوگیری از آسیب‌های منابع انسانی.
- اثربخش کردن نظارت بر عملکرد قضات و کارمندان.

ماده ۳- کلیه کارکنان دستگاه قضائی و سازمان‌های وابسته، شامل قضات، کارمندان، مدیران قضائی و اداری.

ماده ۴- نتایج ارزشیابی عملکرد هر یک از قضات بر اساس ضوابط و شاخص‌های این دستورالعمل در کاربرگی که کارنامه قضایی نامیده می‌شود، منعکس می‌شود.

ماده ۵- به منظور ارزشیابی عملکرد هر یک از کارمندان قوه قضاییه بر اساس ضوابط و شاخص‌های این دستورالعمل در کاربرگی که کارنامه اداری نامیده می‌شود، توسط معاونت منابع انسانی تنظیم می‌شود.

ماده ۶- مراجع ارزشیابی موظف هستند در پایان دوره ارزشیابی نسبت به انجام فرایند ارزشیابی اقدام نموده و نتایج را حداکثر تا پایان خردادماه هر سال اطلاع رسانی کنند.

ماده ۵۰- کارمندان، مشمول استفاده از مزایای بیمه بیکاری مطابق قوانین و مقررات مربوط خواهند بود.

ماده ۵۲- هر نوع به کارگیری افراد در دستگاه‌های اجرایی به غیر از حالات مندرج در ماده ۴۵ و تبصره ماده ۳۲ این قانون ممنوع می‌باشد.

بخش هشتم: انتصاب و ارتقا شغلی

ماده ۵۳- انتصاب و ارتقاء شغلی کارمندان باید با رعایت شرایط تحصیلی و تجربی لازم و پس از احراز شایستگی و عملکرد موفق در مشاغل قبلی آنان صورت گیرد.

ماده ۵۴- به منظور استقرار نظام شایستگی و ایجاد ثبات در خدمت مدیران، دستگاههای اجرایی موظفند اقدامات زیر را انجام دهند:

الف- در انتخاب و انتصاب افراد به پستهای مدیریت حرفه ای، شرایط تخصصی لازم را تعیین نموده تا افراد از مسیر ارتقاء شغلی به مراتب بالاتر ارتقاء یابند. در مواردی که از این طریق امکان انتخاب وجود نداشته باشد، با برگزاری امتحانات تخصصی لازم، انتخاب صورت می پذیرد.

دستگاههای اجرایی میتوانند برای حداکثر پانزده درصد (۱۵%) سمتهای مدیریت حرفه ای از افراد شایسته (با رعایت تخصص و تجربه شاغل نسبت به شغل، بدون رعایت سلسله مراتب مدیریتی) خارج از دستگاه استفاده نمایند.

ب- عزل و نصب متصدیان پستهای مدیریت سیاسی (مذکور در ماده (۷۱) این قانون) بدون الزام به رعایت مسیر ارتقاء شغلی از اختیارات مقامات بالاتر میباشد.

ج- دوره خدمت در پستهای مدیریت حرفه ای چهارساله می باشد و تمدید آن بلامانع است. تغییر سمت افراد قبل از مدت مذکور براساس آیین نامه ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد امکان پذیر میباشد.

برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاههای اجرایی

تعاریف و اختصارات:

ماده ۱- تعاریف و اختصارات بکار رفته در این مصوبه به شرح زیر است:

معاونت: معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور که در این مصوبه به اختصار «معاونت» نامیده می شود.

مرکز: مرکز آموزش مدیریت دولتی که در این مصوبه به اختصار «مرکز» نامیده می شود.

برنامه: فرآیند توسعه شایستگی های عمومی مدیریت به منظور پرورش و توسعه مدیران حرفه ای موردنیاز دستگاه های اجرایی است.

شایستگی: به مجموعه ای از دانش، مهارت ها و نگرش های تعیین شده از سوی معاونت اطلاق می شود که به یک فرد امکان می دهد تا بتواند وظایف مدیریتی را پس از احراز پست مدیریت و یا ارتقاء به سطوح بالاتر، به طور موفقیت آمیز انجام دهد.

نیمرخ شایستگی (Profile): نگاره ای است مستند که براساس شایستگی ها و ارزیابی وضع موجود افراد، کمبود های دانشی، مهارتی و نگرشی آنان را برای آمادگی پذیرش پست های مدیریتی و یا ارتقاء به سطوح بالاتر، نشان می دهد.

کانون ارزیابی: مراکز تأیید صلاحیت شده (دولتی و غیردولتی) توسط معاونت هستند که طی فرآیندی رسمی و برمبنای شاخص ها و ابزارهای مورد تأیید معاونت نسبت به ارزیابی شایستگی های کارمندان و تعیین میزان توان بالقوه آنان برای احراز پستهای مدیریتی اقدام می نمایند.

واحد عملیاتی: آن دسته از واحد های سازمانی دستگاه های اجرایی نظیر مدارس، بیمارستان ها، ورزشگاه ها، موزه ها، مراکز فنی و حرفه ای و مراکز نگهداری معلولین هستند که تولید، تأمین و ارائه خدمات اصلی و نهایی دستگاه را به عهده دارند.

واحد ستادی: به آن دسته از واحد های دستگاههای اجرایی که در زمره تعریف واحد عملیاتی قرار نمی گیرند، اطلاق می شود.

مدیریت حرفه ای: تمامی پست های مدیریتی دستگاه های اجرایی به استثناء پست های مدیریت سیاسی مندرج در ماده ۷۱ قانون مدیریت خدمات کشوری.

فرآیند اجرا:

الف) فرآیند اجرا برای کارمندان ستادی دستگاه های اجرایی

ماده ۴- برنامه ریزی و تأیید صلاحیت مراکز آموزشی و کانون های ارزیابی برای اجرای این برنامه و همچنین نظارت بر حسن اجرای آن برعهده معاونت است.

ماده ۵- معاونت براساس شاخص هایی مانند تعداد پستهای مدیریتی دستگاه ها، حساسیت، پیچیدگی و تنوع شغلی، سهمیه هر یک از دستگاهها را متناسب با ظرفیت اجرایی مراکز آموزشی و کانون های ارزیابی تأیید صلاحیت شده برای شرکت در برنامه، معین و اعلام می نماید.

ماده ۶- دستگاه های اجرایی موظفند با رعایت شرایط ماده ۳ و متناسب با عملکرد فرد و در نظر گرفتن ویژگیها و قابلیت های بالقوه مدیریتی داوطلبان، نسبت به انتخاب و معرفی سه برابر ظرفیت (سهمیه تخصیص داده شده به دستگاه) کارمندان ستادی واجد شرایط خود به معاونت اقدام نمایند.

ماده ۷- معاونت موظف است پس از اعلام اسامی افراد از سوی دستگاه های اجرایی، نسبت به ارزیابی شایستگی های داوطلبان برای انتخاب افراد به میزان سهمیه تخصیص داده شده (موضوع ماده ۶) و تهیه نیمرخ شایستگی افراد منتخب (از حیث شایستگی) مبتنی بر ضوابط ابلاغی معاونت از طریق کانون های ارزیابی تأیید صلاحیت شده، اقدام نماید.

ماده ۸- معاونت نسبت به معرفی افراد منتخب به همراه نیمرخ شایستگی آنها متناسب با ظرفیت مراکز آموزش تأیید صلاحیت شده و برای اجرای برنامه های آموزشی توسط اینگونه مراکز اقدام خواهد نمود.

ب) فرآیند اجراء برای کارمندان واحد های عملیاتی دستگاه های اجرایی

ماده ۱۰- اجرای برنامه مبتنی بر سرفصلهای دوره های آموزشی ابلاغی و کمبود های آموزشی تعیین شده در نیمرخ شایستگی داوطلبان، برای کارکنان واحد های عملیاتی دستگاه ها ی اجرایی به عهده واحد مسئول آموزش دستگاه می باشد.

ماده ۱۱- پس از انتخاب افراد، دستگاههای اجرایی که با تأیید معاونت ظرفیت ایجاد کانون ارزیابی را داشته باشند، نسبت به ارزیابی شایستگی های داوطلبان اقدام می نمایند.

ماده ۱۲- دستگاه های اجرایی که با تأیید معاونت، مجاز به ارزیابی شایستگی داوطلبان خود می باشند و همچنین کانون های ارزیابی منتخب از سوی آنها باید بر مبنای شایستگی ها و ابزارهای سنجش مورد تأیید معاونت، نیمرخ شایستگی افراد را تعیین و واجدین صلاحیت (از حیث شایستگی ها) را برای ورود به برنامه معرفی نمایند.

برنامه تربیت مدیر سرمایه انسانی دستگاههای اجرایی

ماده ۱- تعریف اصطلاحات

مدیر سرمایه انسانی: به مدیرانی اطلاق میشود که در یکی از جایگاههای مدیریت سرمایه انسانی دستگاههای اجرایی انتصاب مییابند.

نقش: به مجموعه رفتارهای (الگوهای رفتاری سازمان یافته) مورد انتظار از مدیر سرمایه انسانی در جایگاه سازمانی اطلاق می شود.

انتظارات از نقش: به رفتارهای مناسب و مقتضی مرتبط با نقشهای مدیر سرمایه انسانی دلالت دارد که تحت شرایط و وضعیتهای گوناگون از او بروزمی کند.

شایستگی: ترکیبی از دانش، مهارت ها، توانایی های ذهنی و سایر ویژگیها است که منجر به عملکرد برتر مدیر سرمایه انسانی در ایفای نقش هایش میشود.

شایستگی مبنا: شایستگی های رفتاری هستند که بستر برآورده کردن انتظارات از نقش های مدیر سرمایه انسانی را فراهم کرده و مبنایی برای توسعه شایستگی های تخصصی و راهبردی میباشند.

شایستگی تخصصی: دانش و مهارت هایی هستند که مدیران سرمایه انسانی به عنوان متخصص حوزه سرمایه انسانی به آن ها نیاز دارند.

شایستگی راهبردی: شایستگی هایی هستند که زمینه مشارکت راهبردی مدیران سرمایه انسانی در تحقق مأموریتها و اهداف سازمانی را فراهم می آورند.

ماده ۲- اهداف برنامه

اهداف برنامه تربیت مدیران سرمایه انسانی به شرح ذیل میباشد:

۱- افزایش سطح آگاهی و درک افراد نسبت به نقش ها و انتظارات از مدیران سرمایه انسانی؛

۲- آشنا کردن افراد با برنامه ها جهت گیریها و دستاورد های کالان کشور در عرصه مدیریت کلان سرمایه انسانی؛

۳- ارتقای دانش تخصصی افراد در حوزه های مختلف مدیریت سرمایه انسانی؛

۴- توسعه سطح مهارت افراد برای هدایت و مواجهه با چالش های حوزه مدیریت سرمایه انسانی دستگاه.

ماده ۳- جامعه هدف برنامه

جامعه هدف برنامه شامل تمامی متقاضیان تصدی جایگاه های مدیریت سرمایه انسانی دستگاه های اجرایی می باشد. این افراد باید قبل از انتصاب در دوره مذکور شرکت کرده و گواهینامه سطح مربوط را دریافت نمایند دستگاه های اجرایی مجاز به انتصاب افراد فاقد گواهینامه صلاحیت برای جایگاه های مدیریت سرمایه انسانی نیستند.

ماده ۵- مدت زمان آموزش

مدت زمان آموزش حسب سطح دوره بین ۲ تا ۴ ماه پیش بینی شده است.

ماده ۶- مبنای طراحی برنامه

برنامه مبتنی بر چارچوب شایستگی و مسائل و چالشهای مدیران سرمایه انسانی دستگاه های اجرایی طراحی شده است.

مدل شایستگی مدیر سرمایه انسانی

در شکل ۳ شایستگی های مبنایی، تخصصی و راهبردی مدیر سرمایه انسانی مشخص شده است. در بخش شایستگی های راهبردی یک شایستگی با عنوان: «مشارکت راهبردی در فعالیتهای کسب و کار سازمان»، در بخش شایستگی های تخصصی هفت شایستگی با عناوین: «تسلط بر مباحث حقوقی و قانونی سرمایه انسانی»، «طراحی ساختار و تشکیلات سازمانی»، «برنامه ریزی استعدادیابی و استعداد سنجی»، «ظرفیت سازی و توسعه سرمایه های انسانی افراد مدیریت عملکرد»، «مدیریت جبران خدمات افراد» و «بکارگیری فناوری در مدیریت سرمایه انسانی» و در بخش شایستگی های مبنای چهار شایستگی با عناوین: «شبکه سازی»، «مذاکره و اثرگذاری»، «مأموریت شناسی» و «مربی گری» در نظر گرفته شده است.

شکل ۳- مدل شایستگی مدیران سرمایه انسانی



ماده ۱۷- سنجش یادگیری

شرکت کنندگان در برنامه براساس مشارکت فعال در مباحث، آزمون دانشی، ارائه پروژه کار عملی و رویدادنگاری مورد ارزیابی قرار گرفته و نتایج ارزیابی در پروفایل مدیریتی آنها درج خواهد شد. الگوی سنجش یادگیری افراد در شکل ۵ مشخص شده است.



شکل ۵- الگوی سنجش میزان یادگیری مخاطبان دوره

ماده ۱۸- ارزشیابی اثربخشی برنامه

برای ارزشیابی اثر بخشی برنامه، واکنش افراد نسبت به برنامه، میزان یادگیری آنها، میزان انتقال موارد آموخته شده توسط افراد به محیط کار و بررسی نتایجی که برنامه برای دستگاه دارد در نظر گرفته خواهد شد. مجریان برنامه مکلفند با همکاری دستگاه های اجرایی اثر بخشی برنامه را براساس الگوی مذکور مورد سنجش قرار داده و گزارش مربوط را به سازمان ارسال نمایند.

ماده ۲۰- سازماندهی و پایش

به منظور شبکه سازی انتقال تجربه و تداوم رشد و تعالی مدیران دارای گواهینامه صلاحیت، خانه مدیران توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی تشکیل خواهد شد مدیران دارای گواهینامه صلاحیت به عضویت خانه مدیران در خواهند آمد.

بخش نهم: توانمندسازی کارمندان

ماده ۵۸- سازمان موظف است به منظور ارتقاء سطح کارایی و اثربخشی دستگاههای اجرایی، نظام آموزش کارمندان دستگاههای اجرایی را به گونهای طراحی نماید که همراه با متناسب ساختن دانش، مهارت و نگرش کارمندان با شغل موردنظر، انگیزه های لازم را جهت مشارکت مستمر کارمندان در فرآیند آموزش تأمین نماید به نحوی که رابطه ای بین ارتقاء کارمندان و مدیران و آموزش برقرار گردد و از حداقل سرانه ساعت آموزشی براساس مقررات مربوط در هر سال برخوردار گردند.

خلاصه نظام آموزش کارمندان دستگاههای اجرایی:

شمولیت: تمامی کارمندان رسمی، پیمانی، مدیران و کارکنان قراردادی باید در دوره های آموزشی این نظام شرکت کنند.
آموزش مدیران: سامانه و برنامه آموزش مدیران توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی طراحی و پس از تأیید معاونت توسعه مدیریت به دستگاههای اجرایی ابلاغ خواهد شد.

صلاحیت مدرسان: مرکز آموزش مدیریت دولتی موظف است با همکاری دستگاههای اجرایی برای تعیین صلاحیت مدرسان، آموزش، ارزیابی و تشکیل بانک اطلاعاتی مدرسان اقدام کند.

ماده ۳- خط مشی گذاری آموزشی، برنامه ریزی آموزشی، مدیریت اجرایی و نظارت و ارزشیابی آموزشی، چهار فرآیند اصلی چرخه آموزش کارمندان در دستگاه های اجرایی است که مجموعه آنها ساختار مدیریت و راهبری آموزش کارمندان را تشکیل می دهند.

۱/۳: دستگاه های اجرایی موظفند براساس استاندارد مدیریت و راهبری آموزش کارمندان در دستگاه های اجرایی، فرآیند چهارگانه آموزش شامل خط مشی گذاری آموزشی، برنامه ریزی آموزشی، مدیریت اجرایی و نظارت و ارزشیابی آموزشی را طراحی و مستند سازی نمایند.

۳/۲: سیاستگذاری و مدیریت کلان آموزش کارمندان در دستگاه های اجرایی (اعم از سازمان های وابسته به ریاست جمهوری، وزارتخانه ها و سازمان های وابسته به آنها) بر عهده "کمیته راهبری آموزش و توانمندسازی" از کمیته های فرعی زیرمجموعه شورای تحول اداری در ستاد دستگاه و "کمیته اجرایی آموزش و توانمندسازی" در استان ها با ترکیب اعضاء و وظایف زیرمیباشد:

اعضاء کمیته راهبری آموزش و توانمندسازی

۱- بالاترین مقام مسؤول آموزش کارمندان دستگاه به عنوان رییس کمیته (معاون آموزش، معاون اداری و مالی و یا عناوین مشابه)

۲- مدیر آموزش و توسعه منابع انسانی دستگاه یا عناوین مشابه به عنوان دبیر کمیته

۳- نماینده معاونت توسعه مدیریت به عنوان عضو و ناظر کمیته

۴- مدیر امور اداری و منابع انسانی دستگاه به عنوان عضو کمیته (در صورتی که وظیفه آموزش در حوزه اداری باشد ردیف ۲ و ۴ یکی خواهد بود).

۵- مدیر امور مالی دستگاه به عنوان عضو کمیته

۶- مدیر آموزش و توسعه منابع انسانی دستگاه اجرایی وابسته یا عناوین مشابه به عنوان نماینده آن دستگاه و عضو کمیته (در صورتی که فاقد کمیته راهبری آموزش به طور مستقل باشند حسب مورد).

۷- یک نفر از کارشناسان آموزش دستگاه اجرایی به عنوان عضو کمیته به انتخاب مدیر آموزش و توسعه منابع انسانی یا عناوین مشابه

۸- مدیران یا نمایندگان واحد های سازمانی تخصصی دستگاه ها (حسب مورد و بر اساس موضوعات مرتبط) در صورت نیاز، دستگاه های اجرایی می توانند با تأیید اعضاء کمیته، افراد یا مقام مسؤول دیگری علاوه بر بند های ۱ تا ۸ را به عنوان عضو کمیته تعیین نمایند.

وظایف کمیته اجرایی آموزش و توانمند سازی

۱- بررسی و تأیید نیاز های آموزشی سالانه دستگاه استانی

۲- پیش بینی اعتبارات آموزشی کارمندان مورد نیاز واحد استانی بر اساس سرانه آموزشی مصوب

۳- برنامه ریزی برای اجرای دوره های آموزشی بر مبنای سیاست ها، خط مشی ها و برنامه های اعلام شده از سوی کمیته راهبری

۴- بررسی و انتخاب مؤسسات مجری و مشاور در حوزه نیازسنجی، طراحی، اجرا و ارزشیابی آموزش که صلاحیت تخصصی و فنی آنها به تأیید رسیده است.

۵- اجرای تصمیمات کمیته راهبری در حوزه آموزش در استان

۶- نظارت بر عملکرد و فعالیتهای آموزش در استان و ارائه گزارشات از عملکرد واحدهای استانی به کمیته راهبری آموزش

۸- بررسی و تأیید اولیه پرونده های آموزشی کارمندان برای اخذ گواهی نامه نوع دوم و اعلام به کمیته راهبری آموزش و توانمندسازی ستاد مرکزی دستگاه.

دستورالعمل اعتبارسنجی و تعیین صلاحیت مراکز و مؤسسات آموزشی متقاضی برگزاری دوره های آموزشی حضوری ویژه کارمندان دولت

ماده ۱- تعاریف و اختصارات:

سازمان: سازمان اداری و استخدامی کشور. واحد استانی سازمان: سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان.

حیطه آموزشی: مجموعه آموزش های تخصصی هم سنخ که از لحاظ موضوعی در یک حوزه قرار می گیرند.

مؤسسه: به مرکز، مؤسسه، شرکت و انجمن علمی -آموزشی غیردولتی که درخواست اجرای دوره های آموزشی کارمندان دولت در حیطه ای خاص را داشته و پس از طی فرایند اعتبارسنجی، از سازمان گواهی نامه صلاحیت دریافت مینمایند، اطلاق می شود.

اعتبارسنجی: عبارت است از فرایند بررسی توان تخصصی و کیفیت مؤسسه آموزشی متقاضی، برای اعطای "گواهینامه صلاحیت" جهت اجرای دوره های آموزشی کارمندان دولت در حیطه / حیطه های آموزشی مشخص.

گواهینامه صلاحیت: مدرک و مجوزی است که پس از طی فرایند اعتبارسنجی، توسط سازمان و یا واحدهای استانی سازمان برای مؤسسه متقاضی به عنوان مجوز برگزاری دوره های آموزشی مورد نیاز دستگاه های اجرایی در چارچوب نظام آموزش کارمندان دولت، در یک یا چند حیطه آموزشی صادر می گردد (فرم های شماره ۱۷ و ۱۸).

گواهینامه صلاحیت گستره استانی: اجازه فعالیت برای برگزاری دوره های آموزشی کوتاه مدت به مؤسسه در سطح یک استان و در یک یا چند حیطه آموزشی.

گواهینامه صلاحیت گستره کشوری: اجازه فعالیت برای برگزاری دوره های آموزشی کوتاه مدت به مؤسسه در بیش از یک استان و در یک یا چند حیطه آموزشی.

الف) گستره استانی:

۱- دریافت موافقت اصولی از سازمان یا واحد استانی سازمان، در صورت لزوم، به منظور ثبت و یا تغییر اساسنامه در مراجع قانونی برای برگزاری دوره های آموزشی کارمندان دولت.

تبصره: اخذ موافقت اصولی به منزله مجوز نهایی این سازمان تلقی نمی گردد و برگزاری دوره های آموزشی کارکنان دولت منوط به اعتبارسنجی و دریافت "گواهینامه صلاحیت" می باشد.

۲- داشتن حداقل ۶۰ متر مربع فضای آموزشی (حداقل دو کلاس مجهز به امکانات آموزشی مناسب)، ۳۵ متر مربع فضای اداری و ۱۵ مترمربع امکانات رفاهی و فرهنگی متناسب با ظرفیت آموزشی که به طور کامل و مستقل به صورت ملکی یا استیجاری در اختیار مؤسسه باشد (برای یک حیطه آموزشی).

۳- برخ ورداری از حداقل نیروی انسانی (۱ نفر کادر اداری به ازای هر دو حیطه آموزشی مورد تقاضا، ۱ نفر کارشناس متخصص موضوعی به ازای هر حیطه آموزشی مورد تقاضا و ۱ نفر کارشناس در رشته های تحصیلی مرتبط با آموزش).

۴- برخورداری مدیرعامل مؤسسه از حداقل مدرک تحصیلی علمی دانشگاهی فوق لیسانس یا معادل آن (بر اساس مجوزهای صادره از سوی سازمان) در رشته های تحصیلی مرتبط با یکی از حیطه های آموزشی مورد تقاضا (در خصوص سایر حیطه های آموزشی درخواستی، رشته تحصیلی اعضای هیئت مدیره مبنای تصمیم گیری می باشد).

۵- برخورداری مدیر عامل از حداقل دو سال سابقه مدیریت واحد آموزشی یا تدریس حداقل ۲۰۰ ساعت در زمینه حیطه آموزشی مورد تقاضا.

ب) گستره کشوری

متقاضیان اعتبارسنجی در گستره کشوری علاوه بر شرایط بند (الف) ماده (۳)، باید دارای شرایط ذیل باشند:

۱- بر اساس اساسنامه، مؤسسه اجازه فعالیت و تأسیس شعبه در استان های دیگر را داشته باشد.
۲- توانمندی و صلاحیت شعبات استانی مؤسسه متقاضی از حیث فضای آموزشی و غیرآموزشی، امکانات و تجهیزات و منابع انسانی (به عنوان یک واحد کاملا آموزشی واجد حداقل شرایط و ضوابط تعیین شده در بند "الف" فرم شماره ۲ این دستورالعمل) در حیطه/حیطه های آموزشی مورد تقاضای گستره کشوری به تأیید واحدهای استانی سازمان، که مؤسسه در آن استان فعالیت می نماید، رسیده باشد.

۳- دارا بودن سامانه مدیریت آموزش در تمام شعبات و امکان مدیریت یکپارچه برنامه های آموزشی از بخش مرکزی مؤسسه متقاضی.

۴- برگزاری حداقل ۵ دوره آموزشی تخصصی مرتبط با حیطه/حیطه های آموزشی مورد تقاضا.

دستورالعمل مدیریت دانش در دستگاههای اجرایی

ماده ۱- تعاریف و اختصارات به کار رفته در این دستورالعمل

دستگاه اجرایی: دستگاههای اجرایی موضوع ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری.

نظام نامه مدیریت دانش سندی است که به منظور هم‌راستایی در اجرای مدیریت دانش در دستگاه‌های اجرایی تدوین می‌شود. این سند شامل اهداف، اصول، ارزش‌ها، راهبردها و فرآیندهای اجرایی مدیریت دانش است و به ابزارها، تکنیک‌ها، وظایف واحدهای مجری، سنجش بلوغ مدیریت دانش و انگیزش کارکنان و مدیران می‌پردازد. این نظام نامه توسط سازمان اداری و استخدامی کشور ابلاغ می‌شود.

سنجش بلوغ مدیریت دانش: ارزیابی سطح بلوغ دستگاه‌های اجرایی از منظر مدیریت دانش و تعیین جایگاه دستگاه‌های اجرایی در هرم بلوغ مدیریت دانش است.

ماده ۲- راهبری مدیریت دانش در دستگاه‌های اجرایی کشور توسط «ستاد»، با مأموریت تدوین، تصویب و ابلاغ اهداف و استراتژی‌های کلان مدیریت دانش در نظام اداری، تصویب و ابلاغ برنامه راهبردی و نقشه راه استقرار مدیریت دانش و تصویب راهبرد های توسعه سطح بلوغ، انجام خواهد شد.

ماده ۴- ستاد موظف است در مدت ۳ ماه پس از تصویب دستورالعمل، اقدامات زیر را انجام دهد:

طراحی و اجرایی کردن شبکه ملی مدیریت دانش در نظام اداری و تدوین استانداردهای لازم برای سیستم‌ها و نرم‌افزارهای مدیریت دانش.

تعیین نحوه و فرآیند ارزیابی دستگاه‌های اجرایی در حوزه مدیریت دانش با استفاده از شاخص‌های ارزیابی عملکرد.

اصلاح نظام آموزش کارکنان دولت به گونه‌ای که فعالیت‌های دانشی کارکنان معادل ساعات آموزش رسمی محسوب شده و گواهی نامعتبر صادر گردد.

لحاظ کردن کمیت و کیفیت فعالیت‌های دانشی کارکنان در ارزیابی و ارتقاء شغلی آن‌ها.

ضوابط استفاده از عبارت "بین المللی"، "ملی"، «کشوری»، "استانی" در عنوان همایشها و جشنواره ها

ماده ۱- کلیه دستگاه‌های اجرایی و بخش غیردولتی موظفند برای استفاده از عبارت "بین المللی"، "ملی"، "کشوری" جهت برگزاری هر گونه همایش در سطح کشور، مجوز لازم را از کارگروه ساماندهی همایش‌ها و برای استفاده از عبارت "استانی" مجوز لازم را از شورای برنامه ریزی و توسعه استان اخذ نمایند.

ماده ۲- به تمامی عناوینی همچون "سمینار، کنفرانس، کنگره، گردهمایی، سمپوزیوم، مجمع، جشنواره" و سایر عناوین مشابه، در این بخشنامه همایش گفته می‌شود.

ماده ۴- روزنامه‌ها، مجلات و سایر رسانه‌های تصویری، دیجیتالی و مکتوب موظفند هنگام اطلاع رسانی و تبلیغات برای هر یک از همایش‌های بین المللی، ملی و استانی موضوع این بخشنامه، شماره مجوز صادره توسط کارگروه ساماندهی همایش‌ها یا شورای برنامه ریزی و توسعه استان را در آگهی درج نمایند.

بخش دهم: حقوق و مزایا

جلب مشارکت دستگاهها در تدوین لایحه جامع حقوق با رویکرد عدالت در نظام پرداخت

در راستای اجرای دستور رئیس‌جمهور برای تحقق عدالت در نظام پرداخت کارکنان و تدوین لایحه جامع حقوق و دستمزد، کارگروهی در سازمان اداری و استخدامی تشکیل شده است. تمامی دستگاه‌های اجرایی مشمول ماده ۲۹ قانون برنامه ششم توسعه موظفاند اقدامات زیر را با قید فوریت انجام دهند:

- معرفی نماینده تام‌الاختیار جهت شرکت در جلسات (حداکثر تا ۲۸ دی ۱۴۰۰).
 - اعزام کارشناس متخصص در نظام‌های پرداخت به این سازمان برای همکاری یک‌ماهه (حداکثر تا ۲۸ دی ۱۴۰۰).
 - ارائه گزارش تحلیلی درباره نقاط قوت و ضعف نظام حقوق و دستمزد (حداکثر تا ۳۰ دی ۱۴۰۰).
 - ارسال مستندات قانونی مرتبط با نظام حقوق و دستمزد دستگاه (حداکثر تا ۳۰ دی ۱۴۰۰).
 - برای هماهنگی، تماس با معاونت سرمایه انسانی سازمان (۸۵۳۵۱۷۰۰) امکان‌پذیر است.
- ماده ۶۴- نظام پرداخت کارمندان دستگاه‌های اجرایی براساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگیهای مذکور در موادآتی خواهد بود. امتیاز حاصل از نتایج ارزشیابی عوامل مذکور در این فصل ضرب در ضریب ریالی، مبنای تعیین حقوق و مزایای کارمندان قرار می‌گیرد و برای بازنشستگان و موظفین یا مستمری بگیران نیز به همین میزان تعیین می‌گردد.
- ماده ۶۵- کلیه مشاغل مشمول این قانون براساس عواملی نظیر اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها، سطح تخصص و مهارت‌های مورد نیاز به یکی از طبقات جدول یا جداول حق شغل اختصاص می‌یابند.

پرداخت حق مناطق مرزی صرفا در خصوص موارد فهرست مناطق کمتر توسعه یافته مجاز است

بر اساس بند ۱ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۶)، فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب‌وهوا برای مشاغل تخصصی با مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر تا ۲۵٪ و برای سایر مشاغل تا ۲۰٪ حقوق ثابت پرداخت می‌شود. فهرست این مناطق در هر دوره پنج‌ساله با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران تعیین می‌شود.

در رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری (۱۴۰۰/۹/۹) آمده است که برخی مناطق مرزی جزو مناطق کمتر توسعه یافته محسوب می‌شوند و مشمول فوق‌العاده‌های مربوطه خواهند بود. با این حال، بر اساس بررسی‌های دیوان عدالت اداری، برخی مکاتبات مبنی بر اینکه تمامی مناطق مرزی مشمول فوق‌العاده مرزی هستند، برخلاف قانون مدیریت خدمات کشوری و رأی دیوان بوده و این تصمیمات به دلیل مغایرت با قانون ابطال می‌شوند.

فوق العاده سختی کار و کار در محیط های غیر متعارف

دستورالعمل نحوه پرداخت فوق العاده سختی کار و کار در محیط های غیرمتعارف
بخشنامه به کلیه دستگاه های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری

شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۱۳۸۹/۹/۲۹ دستورالعمل پرداخت فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف را تصویب کرده که به تأیید رییس‌جمهور رسیده و برای اجرا ابلاغ شده است. این دستورالعمل به شرح زیر است:

۱- دستگاه‌های اجرایی موظف به فراهم کردن شرایط بهداشتی و ایمنی لازم برای ایجاد محیط کاری مناسب و ارائه آموزش‌های ضروری به متصدیان مشاغل مرتبط هستند.

۲- فوق‌العاده سختی کار به افرادی تعلق می‌گیرد که با رعایت شرایط بهداشتی و ایمنی و ارائه آموزش‌های لازم، در حین انجام وظایف خود در معرض ابتلا به بیماری‌ها یا عوارض نامطلوب قرار می‌گیرند.

۳- فرآیند تعیین سختی کار کارمندان دولت بر اساس تصویب‌نامه شماره ۵۴۹۱۰ هـ ت ۶۳۰ مورخ ۱۳۶۶/۸/۹ و دستورالعمل آن طبق بخشنامه شماره ۸۰۰ ۳۴ مورخ ۱۳۶۷/۴/۱۲ و اصلاحات بعدی آن انجام می‌شود. این فرآیند شامل تعیین امتیاز درجه سختی کار و تکمیل فرم‌های مربوطه است که باید بر اساس این ضوابط و اصلاحات تعیین شده انجام گیرد.

بخشنامه مشاغل عمومی دستگاه‌های اجرایی

شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۱۳۹۹/۰۵/۲۷، به پیشنهاد معاونت سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور و با استناد به تبصره ۱ ماده ۷۰ و بندهای ۱ و ۲ ماده ۱۱۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، با بازنگری مشاغل عمومی دستگاه‌های اجرایی کشور موافقت کرد. این بازنگری شامل تعریف، نمونه وظایف و مسئولیت‌ها و شرایط تصدی این مشاغل با عناوین جدید به شرح پیوست بوده و به تأسیس این تغییرات مهر تأسیس شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی قرار گرفت.

عنوان مشاغل عمومی:

کارشناس برنامه و بودجه، کارشناس توسعه و مدیریت منابع، کارشناس امور اداری، کاردان امور اداری، کارشناس امور مالی، کاردان امور مالی، حسابدار، حسابرس، کارشناس اسناد و مدارک، رئیس دفتر، مسئول دفتر، متصدی امور دفتری، مسئول ابلاغ و اجرا، بازرس، مترجم، کارشناس گزینش، کارشناس حقوقی، کارشناس روابط عمومی، کاردان روابط عمومی، کارشناس امور بین الملل، کارشناس برنامه ریزی، مشاور، کارشناس تحلیل و تولید نرم افزار، کارشناس شبکه، کارشناس فناوری اطلاعات، کاردان فناوری اطلاعات، کارشناس فرهنگی و هنری، کارشناس آموزش و بهسازی منابع انسانی، کارشناس امور پژوهشی، کارشناس آمار، کارشناس ایمنی و مدیریت بحران، کارشناس نقشه برداری، کارشناس امور ساختمان و تأسیسات، دستیار ستادی، کتابدار، نگهبان، راننده مقامات، سرای دار، کارشناس راهبری حراست، کارشناس حراست نیروی انسانی، کارشناس حراست فناوری اطلاعات، کارشناس حراست اسناد و مدارک، کارشناس حراست فیزیکی، کاردان حراست

عنوان شغل: کارشناس برنامه و بودجه

این شغل شامل فعالیت‌هایی است که مسئولان آن موظف به انجام امور مربوط به پیش‌بینی و تنظیم بودجه و اعتبارات دستگاه اجرایی مربوطه در چارچوب قوانین و برنامه‌های مصوب هستند. همچنین شامل ارزیابی بار مالی طرح‌ها و برنامه‌های

مصوب و پیشنهادی و نظارت بر امور بودجه‌ای دستگاه می‌شود. بسته به پست شغلی، این مسئولیت‌ها ممکن است شامل سطوح مدیریتی نیز باشد.

اهم وظایف و مسئولیت‌ها:

بررسی و اجرای قوانین، مقررات و ضوابط مرتبط با امور بودجه و ارائه پیشنهادات اصلاحی.

بررسی و ارزیابی منابع درآمدی و هزینه‌ها در دستگاه اجرایی.

تحلیل و برآورد درآمد و هزینه فعالیت‌ها، طرح‌ها و برنامه‌های مصوب و پیشنهادی.

تهیه و تنظیم بودجه پیشنهادی دستگاه بر اساس سیاست‌ها و برنامه‌های مصوب در تعامل با مراجع ذیربط.

تهیه و تنظیم بودجه واحدها بر اساس بودجه مصوب دستگاه و اعتبارات درخواستی و برنامه عملیاتی هر واحد.

تنظیم پیش‌نویس موافقت‌نامه‌های بودجه‌ای دستگاه و پیگیری تخصیص موافقت‌نامه‌های مصوب.

اعلام نظر و ارائه پیشنهاد در خصوص طرح‌ها و برنامه‌های دستگاه از منظر بودجه و اعتبارات در تمام مراحل تدوین، اجرا و ارزیابی.

جمع‌آوری، طبقه‌بندی، تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به درآمد، هزینه و سایر عوامل بودجه‌ای دستگاه.

بررسی و تهیه پیشنهادهای اصلاحی برای موافقت‌نامه‌های بودجه دستگاه در صورت لزوم.

عنوان شغلی: مسئول دفتر

این شغل در برگیرنده فعالیت‌هایی است که متصدیان آنها عهده دار تنظیم هماهنگی و پیگیری امور مرتبط با حوزه دفتر مقام مافوق می‌باشند.

عنوان شغل: مترجم

این شغل دربرگیرنده فعالیت‌هایی است که متصدیان آن‌ها عهده دار ترجمه متون، مکالمات علائم و مفاهیم به صورت کتبی یا شفاهی از یک زبان خارجی به زبان فارسی و یا بالعکس می‌باشند.

عنوان شغل: کارشناس گزینش

این شغل شامل فعالیت‌های زیر است:

برنامه‌ریزی، اقدام و نظارت در زمینه بررسی صلاحیت و گزینش متقاضیان استخدام و کارمندان دستگاه اجرایی.

رعایت ضوابط و دستورالعمل‌های هیئت عالی گزینش در فرآیند گزینش.

شغل ممکن است مستند به پست مورد تصدی، شامل سطوح مدیریتی نیز باشد.

عنوان شغل: مشاور

این شغل در برگیرنده فعالیت‌هایی است که متصدیان آنها عهده دار مطالعه، بررسی تحلیل و ارائه نظرهای تخصصی در

مورد مسائل و موضوعات مرتبط با حوزه مشاوره به مقام مافوق می‌باشند.

مهارتها - توانایی تحلیل و حل مسأله - توانایی مذاکره و برقراری ارتباط مؤثر - تسلط بر قوانین و مقررات مرتبط با حوزه مشورتی مربوطه

مشاغل اختصاصی دستگاه های اجرایی کشور

شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی به استناد ماده ۷۰ و ردیف های ۱ و ۲ بند ب ماده ۱۱۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، با توجه به تعریف، نمونه وظایف و مسئولیت ها و شرایط احراز، مشاغل اختصاصی دستگاه های اجرایی را در مصوبات جداگانه ای تعیین کرده است. این مشاغل مربوط به بخش های مختلف دستگاه های اجرایی کشور بوده و در هر مصوبه به طور مشخص به وظایف، مسئولیت ها و شرایط احراز برای هر شغل اشاره شده است.

ماده ۷۱- سمت های ذیل مدیریت سیاسی محسوب شده و به عنوان مقام شناخته میشوند و امتیاز شغلی مقامات مذکور در این ماده به شرح زیر تعیین میگردد:

الف- رؤسای سه قوه (۱۸۰۰۰) امتیاز.

ب- معاون اول رییس جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضاء شورای نگهبان (۱۷۰۰۰) امتیاز.

ج- وزراء، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونین رییس جمهور (۱۶۰۰۰) امتیاز.

د- استانداران و سفراء (۱۵۰۰۰) امتیاز.

ه- معاونین وزراء (۱۴۰۰۰) امتیاز.

ماده ۷۵- امتیاز میزان عیدی پایان سال کارمندان و بازنشستگان و موظفین معادل (۵۰۰۰) می باشد.

ماده ۷۶- حداقل و حداکثر حقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران مشمول این قانون و سایر حقوق بگیران دستگاه های اجرایی و صندوق های بازنشستگی وابسته به دستگاه های اجرایی هر سال با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

ماده ۷۷- تعیین میزان فوق العاده های مذکور در بند های ۵، ۶، ۷، ۸، ۹ و ۱۰ ماد ۶۸ این قانون تا سقف تعیین شده توسط مراجع ذیربط با وزیر و یا رئیس دستگاه اجرایی و یا مقامات و مدیران خواهد بود.

ماده ۷۸- در دستگاه های مشمول این قانون کلیه مبنای پرداخت خارج از ضوابط و مقررات این فصل به استثناء پرداخت های قانونی که در زمان بازنشسته شدن یا از کارافتادگی و یا فوت پرداخت می گردد و همچنین برنامه کمک های رفاهی که به عنوان یارانه مستقیم در ازاء خدماتی نظیر سرویس رفت و آمد، سلف سرویس، مهد کودک و یا سایر موارد پرداخت می گردد، با اجراء این قانون لغو می گردد.

بخش یازدهم: ارزیابی عملکرد

ماده ۸۱: دستگاه های اجرایی مکلفند براساس آیین نامه ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد، با استقرار نظام مدیریت عملکرد مشتمل بر ارزیابی عملکرد سازمان، مدیریت و کارمندان، برنامه های سنجش و ارزیابی عملکرد و میزان بهره وری را در واحدهای خود به مورد اجرا گذاشته و ضمن تهیه گزارش های نوبه ای و منظم، نتایج حاصل را به سازمان گزارش نمایند.

ماده ۸۲: سازمان موظف است استقرار نظام مدیریت عملکرد را در سطح کلیه دستگاه های اجرایی پیگیری و نظارت نموده و هر سال گزارشی از عملکرد دستگاه های اجرایی و ارزشیابی آنها در ابعاد شاخص های اختصاصی و عمومی و نحوه اجرای احکام این قانون را براساس آیین نامه ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد، تهیه و به رئیس جمهور و مجلس شورای اسلامی ارائه نماید.

آیین نامه اجرایی مواد ۸۱ و ۸۲ قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده-۱ کلیه دستگاههای اجرایی مدیریت خدمات کشوری موظفند:

الف- برنامه راهبردی خود را در چارچوب تکالیف قانونی تهیه نموده و برنامه های عملیاتی سالانه را با تعیین اهداف کمی در راستای برنامه راهبردی تدوین نمایند.

ب- نظام ارزیابی عملکرد را با در نظر گرفتن واحدهای استانی، مؤسسات و سازمانهای وابسته در سه سطح سازمان، مدیران و کارکنان و بر مبنای شاخص های عمومی و اختصاصی مستقر نماید.

ج- نظام پاسخگویی در مقابل عملکرد را در سطوح سازمان، مدیران و کارکنان مستقر نماید، به طوری که کارکنان، مدیران و سازمان در چارچوب تکالیف قانونی و وظایف محوله پاسخگویی عملکرد خود در مقابل مسؤولین مافوق، مراجع ذی صلاح و دیگر ذی نفعان باشند.

د- نظام جمع آوری داده های عملکرد را در سطوح ستاد، استان، سازمان ها و مؤسسات وابسته با زمان بندی مشخص به صورت یکپارچه و منسجم مستقر نمایند.

ه- نظام تحلیل داده های عملکرد را مستقر نمایند. به طوری که تبدیل داده های خام به اطلاعات و دانش به نحوی صورت پذیرد که زمینه بکارگیری دانش حاصل شده در جهت بهبود عملکرد سازمان، مدیران و کارکنان فراهم شود.

ماده ۸۳- سازمان موظف است هر ساله براساس شاخص های بین المللی و گزارش های دریافتی از دستگاه های ذیربط، پس از انطباق با چشم انداز ابلاغی، جایگاه و میزان پیشرفت کشور را در مقایسه با سایر کشورهای جهان تعیین و گزارش لازم را به رئیس جمهور و مجلس شورای اسلامی ارائه نماید و از نتایج آن در تدوین راهبردهای برنامه های توسعه استفاده نماید.

بخش دوازدهم: حقوق و تکالیف کارمندان

آیین نامه مرخصی ها

- مرخصی استحقاقی

ماده ۱- مرخصی استحقاقی مستخدم از نخستین ماه خدمت آزمایشی به نسبت مدت خدمت به او تعلق میگیرد و پس از پایان دوره آزمایش طبق مقررات این آیین نامه جزئاً یا کال قابل استفاده است.

ماده ۲- حداقل مدت استفاده از مرخصی استحقاقی یک روز تمام است.

ماده ۳- در اعطاء دو مرخصی استحقاقی باید حداقل یک روز غیر تعطیل فاصله باشد.

ماده ۴- کارگزینی های وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مکلفند در فروردین هر سال جدول اسامی مستخدمین ادارات را که متضمن مدت مرخصی استحقاقی هریک از آنان باشد تنظیم کنند و برای رؤسای ادارات مربوط ارسال دارند.

ماده ۵- رئیس اداره از لحاظ این آیین نامه، مدیر هر واحد سازمانی مشمول قانون استخدام کشوری است که بدون در نظر گرفتن موقع و عنوان آن واحد، اختیار اخذ تصمیم درباره مرخصی های مستخدمین حوزه مدیریت خود را از طرف وزیر یا رئیس مؤسسه دولتی دارا باشد.

- مرخصی استعلاجی

ماده ۲۱ هر گاه مستخدم شاغل بیمار شود و آن بیماری مانع از خدمت او باشد باید مراتب را در کوتاه ترین مدت ممکن به اداره متبوع اطلاع دهد و در موارد کمتر از ده روز گواهی پزشک را در اولین روز پس از مراجعه به محل خدمت و در موارد ده روز و بیشتر، در پایان روز دهم به رئیس یا معاون واحد مربوطه، جهت ارجاع به کارگزینی ارسال دارد.

ماده ۲۲- کارگزینی مکلف است گواهی پزشک معالج مستخدم را برای اظهار نظر نزد پزشک معتمد وزارتخانه یا مؤسسه دولتی متبوع ارسال دارد و در صورتیکه مفاد گواهی مورد تأیید قرار گیرد حکم مرخصی استعلاجی را صادر نماید.

- مرخصی بدون حقوق

ماده ۳۲- استفاده از مرخصی بدون حقوق موقوف به اختتام دوره آزمایشی است و فقط در موارد زیر ممکن خواهد بود:

۱- مستخدم استحقاق مرخصی نداشته باشد و احتیاجش به استفاده از مرخصی مسلم شود.

۲- مستخدم قصد ادامه تحصیل داشته باشد و مدارک لازم را ارائه نماید.

۳- مستخدم ناگزیر باشد به اتفاق همسرش به خارج از محل خدمت خود مسافرت کند.

۴- مستخدم پس از استفاده از چهار ماه مرخصی استعلاجی سالانه به سبب ادامه همان بیماری یا ابتلا به بیماری دیگر قادر به خدمت نباشد و بیماری او هم صعب العلاج تشخیص نشود.

آیین نامه دورکاری

ماده ۱- در این آیین نامه اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط به کار میروند:

الف- دورکاری: انجام وظایف محول شده بدون حضور فیزیکی کارمند واجد شرایط در محل کار سازمان خود با رعایت ضوابط و برای دوره زمانی مشخص.

ب- کارمند دورکار: آن دسته از کارمندان دولت که در راستای طرح دورکاری و در چارچوب ضوابط تعیین شده به انجام فعالیت میپردازند.

ج- دستگاه اجرایی: دستگاه های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری

د- معاونت توسعه مدیریت: معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

ه- کارگروه اجرایی: کارگروه اجرایی طرح دورکاری موضوع ماده ۳

ماده ۲- دستگاه های اجرایی موظفند به منظور توسعه دولت الکترونیک، فعالیتهای مربوط به مشاغل عمومی و اختصاصی را احصا و از طریق دورکاری انجام دهند.

ماده ۳- به منظور برنامه ریزی، هدایت و نظارت بر امور دورکاری دستگاه اجرایی، کارگروهی با عنوان کارگروه اجرایی طرح دورکاری مرکب از افراد زیر و با وظایف و اختیارات مربوط در دستگاه تشکیل می گردد.

ماده ۴- پس از تعیین فعالیت های قابل انجام از طریق طرح دورکاری و اعلام آن به کارمندان، انجام آن با درخواست کارمند و موافقت دستگاه یا پیشنهاد دستگاه و موافقت کارمند صورت میپذیرد.

ماده ۵- دستگاه اجرایی موظف است امکانات و تجهیزات مورد نیاز برای انجام دورکاری را در اختیار کارمند دورکار قرار دهد.

ماده ۶- کارمند دورکار موظف است امکانات و تجهیزات دورکاری را صرفاً برای انجام فعالیت های دستگاه متبوع خود استفاده نماید. مسئولیت نگهداری از امکانات و تجهیزات مذکور بر عهده وی خواهد بود.

ماده (۹۰): تکريم ارباب رجوع

ماده ۹۰- کارمندان دستگاه های اجرایی موظف می باشند که وظایف خود را با دقت، سرعت، صداقت، امانت، گشاده رویی، انصاف و تبعیت از قوانین و مقررات عمومی و اختصاصی دستگاه مربوطه انجام دهند و در مقابل عموم مراجعین به طور یکسان و دستگاه ذیربط پاسخگو باشند.

هر گونه بی اعتنایی به امور مراجعین و تخلف از قوانین و مقررات عمومی ممنوع می باشد. ارباب رجوع می توانند در برابر برخورد نامناسب کارمندان با آنها و کوتاهی در انجام وظایف به دستگاه اجرایی ذیربط و یا به مراجع قانونی شکایت نمایند.

سلامت اداری و بازرسی

ماده ۹۱- اخذ رشوه و سواستفاده از مقام اداری ممنوع می باشد. استفاده از هر گونه امتیاز، تسهیلات، حق مشاوره، هدیه و موارد مشابه در مقابل انجام وظایف اداری و وظایف مرتبط با شغل توسط کارمندان دستگاه های اجرایی در تمام سطوح از افراد حقیقی و حقوقی به جز دستگاه ذیربط خود تخلف محسوب می شود.

تبصره ۱- دستگاههای اجرایی موظفند علاوه بر نظارت مستقیم مدیران از طریق انجام بازرسی های مستمر داخلی توسط بازرسان معتمد و متخصص در اجراء این ماده نظارت مستقیم نمایند. چنانچه تخلف هر یک از کارمندان مستند به گزارش حداقل یک بازرس معتمد به تأیید مدیر مربوطه برسد بالاترین مقام دستگاه اجرایی یا مقامات و مدیران مجاز، میتوانند دستور اعمال کسر یک سوم از حقوق، مزایا و عناوین مشابه و یا انفصال از خدمات دولتی برای مدت یک ماه تا یک سال را برای فرد متخلف صادر نمایند.

سرپرستی و ممنوعیت تصدی بیش از یک پست

ماده ۹۴- تصدی بیش از یک پست سازمانی برای کلیه کارمندان دولت ممنوع می باشد. در موارد ضروری با تشخیص مقام مسؤول مافوق تصدی موقت پست سازمانی مدیریتی یا حساس به صورت سرپرستی بدون دریافت حقوق و مزایا برای حداکثر چهار ماه مجاز می باشد.

قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل

ماده واحده- با توجه به اصل ۱۴۱ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران هر شخص می تواند تنها یک شغل دولتی را عهده دار شود.

تبصره ۱- سمت های آموزشی در دانشگاه ها و مؤسسات آموزشی و تحقیقاتی از این حکم مستثنی میباشند. تبصره ۲- منظور از شغل عبارت است از وظایف مستمر مربوط به پست ثابت سازمانی، یا شغل و یا پستی که به طور تمام وقت انجام می شود.

ماده ۹۷- رسیدگی به مواردی که در این قانون ممنوع و یا تکلیف شده است و سایر تخلفات کارمندان دستگاه های اجرایی و تعیین مجازات آنها طبق قانون رسیدگی به تخلفات اداری - مصوب ۱۳۷۲- می باشد. «به استثنای ماده (۹۱) که ترتیب آن در این ماده مشخص شده است».

ماده ۹۸- خروج از تابعیت ایران و یا قبول تابعیت کشور بیگانه به شرط گواهی وزارت امور خارجه موجب انفصال از خدمات دولت خواهد بود.

ماده ۹۹- پرداخت اضافه کاری تنها در قبال انجام کار اضافی در ساعات غیر اداری مجاز می باشد و هرگونه پرداخت تحت این عنوان بدون انجام کار اضافی در حکم تصرف غیر قانونی وجوه و اموال عمومی است.

ماده ۱۰۰- آیین نامه های اجرایی این فصل با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران میرسد.

بخش سیزدهم: تأمین اجتماعی

ماده ۱۰۱- کلیه کارمندان پیمانی دستگاههای اجرایی مشمول مزایای تأمین اجتماعی مانند بازنشستگی، از کارافتادگی، فوت، بیکاری و درمان هستند. همچنین، کارمندان رسمی که پس از لازم الاجرا شدن این قانون در مشاغل حاکمیتی استخدام شوند، می توانند بر اساس تقاضای خود مشمول قانون تأمین اجتماعی یا قوانین بازنشستگی دستگاه مربوطه قرار گیرند.

قانون نقل و انتقال سوابق حق بیمه یا کسور بازنشستگی بین صندوق های بازنشستگی و تجمیع سوابق بیمه ای اشخاص (مصوب ۱۴۰۲/۰۲/۱۱)

ماده ۱- اصطلاحات بکار رفته در این قانون در معانی مشروح ذیل است:

الف- صندوق بازنشستگی: به کلیه سازمان ها و صندوق های بیمه گر فعال در حوزه بیمه های اجتماعی دولتی و غیر دولتی اطلاق می شود.

ب- بیمه شده: شخصی است که در چهارچوب قوانین و مقررات مورد عمل هر یک از صندوق های بازنشستگی مشترک صندوق محسوب می شود و با پرداخت حق بیمه امکان بهره مندی از حقوق و مزایای قانونی را دارد.

پ- سوابق بیمه ای: مدت زمانی که بیمه شده مشترک هر یک از صندوق های بازنشستگی بوده و طبق مقررات صندوق مربوط حق بیمه پرداخت نموده است.

ت- مستمری استحقاقی: وجوهی است که برابر ضوابط مورد عمل هر صندوق بازنشستگی در صورت احراز شرایط بازنشستگی یا از کارافتادگی به بیمه شده و در صورت فوت وی به بازماندگان واجد شرایط متناسب با سنوات بیمه پرداز پرداخت میگردد.

ث- مستمری جمع: وجوهی است که مطابق ضوابط این قانون به بیمه شده یا بازماندگان واجد شرایط وی بر اساس تجمیع سوابق بیمه ای جهت برقراری مستمری به نسبت مدت زمان بیمه پردازی (سنوات) پرداخت حق بیمه در هر یک از صندوق های بازنشستگی پرداخت می گردد.

ج- صندوق مبدأ: صندوق بازنشستگی است که بیمه شده سابقاً به موجب قوانین و مقررات مربوط مشترک آن صندوق بوده است.

چ- صندوق مقصد: صندوق بازنشستگی است که بیمه شده در زمان ارائه درخواست مشترک فعال آن محسوب شده و قصد دارد سوابق بیمه ای خود را از صندوق مبدأ به این صندوق منتقل نماید.

ماده ۱۰۴- در هنگام تعیین حقوق بازنشستگی به کارمندانی که بیش از سی سال خدمت دارند به ازاء هر سال خدمت مازاد بر سی سال، دو و نیم درصد رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت خواهد گردید.

ماده ۱۰۶- مبنای محاسبه کسور بازنشستگی و برای محاسبه حقوق بازنشستگی کارمندان مشمول این قانون حقوق ثابت به اضافه فوق العاده های مستمر و فوق العاده بند ۱۰ ماده ۶۸ این قانون می باشد.

قانون نحوه اجرای قانون مربوط به خدمت نیمه وقت بانوان (مصوب ۱۳۶۴)

ماده ۱- در اجرای بند های ۱ و ۲ از اصل ۲۱ قانون اساسی بانوان کارمند رسمی و ثابت وزارتخانه ها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و شهرداریها و نیروهای مسلح و مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است می توانند در صورت موافقت وزیر یا بالاترین مقام مؤسسه متبوع خود از خدمت نیمه وقت استفاده نمایند. (بعدا اصلاح شده است.)

ماده ۲- خدمت نیمه وقت خدمتی است که ساعات کار آن طبق مقررات این قانون نصف ساعات کار مقرر هفتگی وزارتخانه و مؤسسات مربوط باشد. نحوه و ترتیب انجام خدمت نیمه وقت بر اساس ساعات کار وزارتخانه و مؤسسه ذیربط و طبق نظر

بالاترین مقام مسئول دستگاه تعیین خواهد گردید و در هیچ مورد کمتر از نصف ساعات کار مقرر هفتگی وزارتخانه و مؤسسه و شرکت مربوط نخواهد بود .

ماده ۳- کارمندی که از خدمت نیمه وقت استفاده میکنند نصف حقوق گروه و پایه و یا حقوق ثابت و فوق العاده شغل و یا مزایای شغل و یا عناوین مشابه دیگر و فوق العاده ها و مزایایی که به طور مستمر پرداخت می شود به آنان تعلق خواهد گرفت و لیکن فوق العاده های محل خدمت، بدی آب و هوا و محرومیت از تسهیلات زندگی از محدودیت مذکور مستثنی بوده و به طور کامل پرداخت می شود .

ماده ۴- میزان حقوق و مزایایی که بر اساس مقررات این قانون به کارمندان نیمه وقت تعلق خواهد گرفت مشمول مقررات مربوط به حداقل پرداختی به کارکنان شاغل دولت نخواهد بود .

ماده ۵- حداقل استفاده از خدمت نیمه وقت یک سال میباشد و در مورد مشمولین طرح طبقه بندی مشاغل معلمان کشور تاریخ انقضاء خدمت مزبور مقارن با اتمام سال تحصیلی خواهد بود .

ماده (۱۱۱): والدین و فرزندان تحت تکفل

ماده ۱۱۱- به منظور یکنواختی و هماهنگ سازی سایر حمایت های قانونی مشترکین کلیه صندوق های بازنشستگی دستگاههای اجرایی مشمول این قانون، بندهای زیر لازم الاجرا خواهد بود.

۱- کلیه شاغلین و بازنشستگان مشترک صندوق های بازنشستگی میتوانند والدین تحت تکفل خود را در صورتی که تحت پوشش هیچ یک از بیمه های خدمات درمانی نباشند، تحت پوشش بیمه خدمات درمانی خود قرار دهند.

۲- فرزندان اناث مشروط بر آن که ورثه قانونی باشند، در صورت نداشتن شغل یا شوهر و فرزندان ذکور مشروط بر آنکه ورثه قانونی باشند تا بیست سالگی و در صورت اشتغال به تحصیلات دانشگاهی تا بیست و پنج سالگی از کمک هزینه اولاد، بیمه و یا مستمری والدین خود برخوردار می گردند.

ماده (۱۱۲): همسان سازی بازنشستگان غیرمشمول قانون هماهنگ پرداخت

ماده ۱۱۲- سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و وزارت رفاه و تأمین اجتماعی مکلفند، آیین نامه نحوه تطبیق و تعیین حقوق بازنشستگان، موظفین یا مستمری بگیران آن دسته از دستگاههای اجرایی که مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت مصوب ۱۳۷۰ نبوده اند را با جدول بند "الف" ماده ۱۰۹ این قانون و احکام مربوط تهیه و حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ تصویب این قانون به تصویب هیأت وزیران برسانند

بخش چهاردهم: شورای عالی اداری و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

ماده ۱۱۵- وظایف و اختیارات شورای یاد شده به شرح زیر می باشد:

- ۱- اصلاح ساختار و حذف وظایف موازی برای افزایش انسجام تشکیلاتی.
- ۲- انتقال وظایف اجرایی به سطوح استانی و محلی و تمرکز حوزه های ستادی بر سیاست گذاری و نظارت.
- ۳- ادغام واحدهای استانی و شهرستانی وابسته به وزارتخانه ها برای کارآمدی بیشتر.

- ۴- کوچک‌سازی دولت و کاهش تصدی‌های غیرضرور در راستای سیاست‌های کلان.
- ۵- بازنگری نظام تصمیم‌گیری شوراها و کمیته‌ها برای حذف نهادهای موازی و غیرضروری.
- ۶- واگذاری برخی وظایف به شهرداری‌ها و بخش غیردولتی و تنظیم ارتباط دولت با شوراها.
- ۷- بهبود فرآیندهای اداری از طریق ساده‌سازی، خودکارسازی و کاهش ارتباط مستقیم کارمندان با مراجعین.
- ۸- تصویب طرح‌های ارتقای بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی.

ماده ۱۱۶- شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی که در این قانون شورای توسعه مدیریت نامیده می‌شود برای انجام وظایف ذیل و با ترکیب مذکور در این ماده تشکیل می‌گردد.

ساماندهی کمیته‌های تخصصی مرتبط با مسائل مدیریتی و اداری

بر اساس مصوبه شورای عالی اداری (۹/۵/۱۳۹۳)، برای ساماندهی کمیته‌های تخصصی مدیریتی و اداری، ساختار جدیدی تعیین شد. در این راستا:

- عناوین، ترکیب و شرح وظایف کمیته‌های جدید مشخص شد.
- تمامی کمیته‌ها و کارگروه‌های قبلی که وظایف مشابهی داشتند، منحل شدند.
- هدف این تغییرات، یکپارچه‌سازی و بهینه‌سازی فرآیند تصمیم‌گیری در حوزه‌های مدیریتی و اداری است.

بخش پانزدهم: مقررات مختلف

ماده ۱۱۷- کلیه دستگاه‌های اجرایی به استثنای نهادها، مؤسسات و تشکیلات و سازمان‌هایی که زیر نظر مستقیم مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، وزارت اطلاعات، نهادهای عمومی غیردولتی که با تعریف مذکور در ماده (۳) تطبیق دارند، اعضای هیأت علمی و قضات، هیأت‌های مستشاری دیوان محاسبات، شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام و مجلس خبرگان رهبری مشمول مقررات این قانون می‌شوند و در خصوص نیروهای نظامی و انتظامی مطابق نظر مقام معظم رهبری عمل می‌شود.

ماده ۱۱۸- دستگاه‌های اجرایی موظفند کلیه اطلاعات و اسناد و مدارک مربوط را در موارد لازم در اختیار سازمان قرار دهند و دستورالعمل‌های این سازمان در چارچوب مفاد این قانون و آیین‌نامه‌های مربوط برای کلیه دستگاه‌های اجرایی لازم الاجرا می‌باشد.

ماده ۱۱۹- آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به اجراء مفاد این قانون حداکثر ظرف مدت یکسال (به استثناء مواردی که در این قانون برای آن زمان دیگری مشخص شده است) با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ساماندهی کارکنان وظیفه‌مأمور به دستگاه‌های دولتی و غیرنظامی

بخشنامه به کلیه دستگاه‌های اجرایی

در اجرای منویات فرماندهی معظم کل قوا و در راستای اصل ۱۴۷ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور ایجاد وحدت رویه در اجرای دستورالعمل ساماندهی مشمولین مأمور به دستگاه های دولتی و غیرنظامی موضوع بخشنامه شماره ۸۷۸۳۴ مورخ ۱۴۰۰/۸/۱۳ مقتضی است:

۱- هر گونه درخواست صدور مجوز بهره مندی از نیروی امریه یا استمرار در واگذاری و تمدید سهمیه، در قالب طرح توجیهی مناسب و تعیین نیازهای تخصصی، فقط از طریق نماینده دولت و متولی امور کارکنان وظیفه دستگاه های اجرایی غیرنظامی (معاونت توسعه روستایی و مناطق محروم کشور) منعکس شود و از مکاتبه مستقیم در این خصوص با ستاد کل نیروهای مسلح جدا خودداری گردد.

۲- با عنایت به فصل هشتم قانون خدمت وظیفه عمومی و ضرورت هماهنگی و نظارت بر عملکردها، نماینده دولت در این زمینه، ضمن سیاست گذاری، برنامه ریزی و نظارت الزم با هماهنگی و ارتباط مؤثر با ستاد کل نیروهای مسلح و دستگاه های اجرایی غیرنظامی متقاضی نیروی امریه، گزارش عملکرد سالیانه، میزان التزام دستگاه ها به دستورالعمل فوق و اثربخشی کارکنان وظیفه را به معاون اول رئیس جمهور ارائه نماید.

ماده ۱۲۳- کلیه اختیارات قانونی دستگاههای اجرایی و شوراها و مجامع و عناوین مشابه برای ایجاد هرگونه دستگاه اجرایی از تاریخ لازم الاجرا این قانون لغو میگردد.

ماده ۱۲۴- به کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام میدارد در سقف پستهای سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی براساس قانون کار امکانپذیر میباشد.

ماده ۱۲۵- ضرایب حقوق مذکور در فصول دهم و سیزدهم به تفکیک هر فصل، متناسب با احکام این قانون در اولین سال اجرا پانصد ریال تعیین می گردد و در سال های بعد حداقل به اندازه نرخ تورم که هر ساله از سوی بانک مرکزی اعلام می گردد، افزایش می یابد.

ماده ۱۲۵- ضرایب حقوق مذکور در فصول دهم و سیزدهم به تفکیک هر فصل، متناسب با احکام این قانون در اولین سال اجراء پانصد ریال تعیین می گردد و در سال های بعد حداقل به اندازه نرخ تورم که هر ساله از سوی بانک مرکزی اعلام می گردد، افزایش می یابد.

ماده ۱۲۶- بار مالی هرنوع افزایش یک باره حقوق و مزایای کارمندان و بازنشستگان موضوع این قانون از طریق واگذاری سهام دولتی در بنگاه های اقتصادی قابل عرضه در بورس و همچنین اعمال پلکانی افزایش سنواتی در حد بودجه مصوب سالانه و حداکثر در طول مدت اجراء آزمایشی این قانون تأمین می شود.

بخش شانزدهم: قانون استخدام کشوری مصوب ۳۱ خرداد ماه ۱۳۴۵ کمیسیون

خاص مشترک مجلسین مصوب ۱۳۴۵/۰۳/۳۱ با اصلاحات و الحاقات بعدی

ماده ۳ - نخست وزیر و وزراء و معاونان نخست وزیر و معاونان وزراء و سفرا و استانداران و مدیرعامل سازمان برنامه و دبیرکل سازمان امور اداری و استخدامی کشور و رؤسای دفاتر نخست وزیر و وزراء مشمول مقررات اینقانون نیستند ولی در صورتیکه مستخدمین رسمی بدین مقامات منصوب یا بنمایندهگی مجلسین انتخاب یا منصوب شوند مدت خدمت آنان در این مقامات از هر لحاظ جزء سابقه خدمت رسمی محسوب شده و مقررات این قانون تا آنجا که با قوانین خاص آنان مغایرتی نداشته باشد شامل حال آنها خواهد بود.

ماده ۴ - مستخدمین وزارتخانه ها و موسسات دولتی مشمول این قانون از دو نوع خارج نخواهند بود رسمی و پیمانی.

ماده ۶ - مستخدم پیمانی کسی است که بموجب قرارداد بطور موقت برای مدت معین و کار مشخص استخدام میشود.

ماده ۷ - شغل عبارت از مجموع وظایف و مسئولیتهای مرتبط و مستمر و مشخصی است که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور بعنوان کار واحد شناخته شده باشد.

رسته عبارت از مجموع رشته های مشاغلی است که از لحاظ نوع کار و حرفه و رشته تحصیلی و تجربی وابستگی نزدیک داشته باشد.

ماده ۱۲ - حقوق و مزایای مستخدمین در مدت مأموریت منحصراً از طریق یک صندوق قابل پرداخت است.

- در ورود به خدمت و انتصابات

ماده ۱۳ (اصلاحی ۱۳۵۳، ۱۲، ۲۸) - استخدام اشخاص به خدمت رسمی دولت از طریق امتحان یا مسابقه انجام می شود.

ماده ۱۵ - استخدام و تعیین حقوق و مدت خدمت اتباع بیگانه به موجب قوانین مصوب مجلسین خواهد بود.

ماده ۱۶ - امتحان و مسابقه ورودی داوطلبان استخدام رسمی به وسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور صورت میگیرد.

ماده ۱۸ - مدت خدمت آزمایش داوطلبان ورود به استخدام رسمی توسط وزارتخانه یا مؤسسه استخدامکننده تعیین می شود ولی در هیچ مورد از شش ماه کمتر و از دو سال بیشتر نخواهد بود.

ماده ۲۰ - افرادی که در طی یا در پایان دوره آزمایشی صالح برای ابقاء در خدمت مورد نظر تشخیص داده نشوند بدون هیچگونه تعهد حکم بر کناری آنان از طرف وزارتخانه یا مؤسسه استخدامکننده صادر و جریان سازمان امور اداری و استخدامی کشور اطلاع داده میشود.

ماده ۲۲ - پس از اتمام دوره آزمایشی انتصاب قطعی افراد به پست های سازمانی با توجه به شرایط احراز شغل و با رعایت تحصیلات و امتیازات حاصله از امتحانات و مسابقات و نحوه کار در دوره آزمایشی و تجارب ایشان در قبل از ورود به استخدام رسمی صورت می گیرد.

- در تنظیم و اجرای برنامه های آموزشی

ماده ۴۴ - وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مکلفند با رعایت مقررات این قانون ادامه یا اجرای برنامه های آموزشی و یا کارآموزی مستخدمین خود را بتصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور برسانند.

تبصره ۱ - سازمان امور اداری و استخدامی کشور میتواند با توجه به احتیاجات وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی و همکاری آنها برنامه های آموزشی و کارآموزی لازم را تنظیم کند.

تبصره ۲ - سازمان امور اداری و استخدامی کشور میتواند برنامه های مصوب موضوع این ماده را راساً یا بوسیله وزارتخانه ها و مؤسسات مربوط یا مؤسسات صلاحیتدار دیگر اجرا کند.

ماده ۴۵ - وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون نمیتوانند بتشکیل هیچگونه مؤسسه آموزشی کلاس دوره تعلیماتی و نظایر آن که هر نوع تعهد استخدامی برای دولت بوجود آورد مبادرت ورزند مگر آنکه قبلاً موافقت سازمان امور اداری و استخدامی کشور را در این مورد جلب کرده باشند.

ماده ۴۶ - استفاده از بورسهای آموزشی خارج از کشور که به مستخدمین وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون تخصیص داده میشود موکول بموافقت سازمان امور اداری و استخدامی کشور است آئین نامه اجرای این ماده توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و بتصویب شورا خواهد رسید.

- در تشکیل سازمان امور اداری و استخدامی کشور

ماده ۱۰۳ - بموجب این قانون بجای شورای عالی اداری کشور سازمان امور اداری و استخدامی کشور وابسته به نخست وزیری تأسیس میشود. کلیه اوراق و اسناد و دارائی همچنین مستخدمین شورای عالی اداری کشور به سازمان امور اداری و استخدامی کشور منتقل می شوند. آئین نامه های فعلی شورای عالی اداری کشور تا تصویب آئین نامه های مذکور در این قانون مورد عمل سازمان امور اداری و استخدامی کشور خواهد بود.

ماده ۱۰۴ - وظایف سازمان امور اداری و استخدامی کشور به قرار زیر است:

الف - در زمینه امور استخدامی.

- (۱) مراقبت در حسن اجرای قوانین و مقررات استخدامی کشور در وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون.
- (۲) دادن دستورهای لازم درباره نحوه اجرای مقررات و قوانین استخدامی کشور بمنظور ایجاد هم آهنگی.
- (۳) رسیدگی به شکایات استخدامی مستخدمین رسمی.
- (۴) انجام مطالعات و تحقیقات لازم در امور استخدامی و دادن پیشنهادهای و نظرهای مشورتی به دولت.
- (۵) اداره امور بازنشستگی مستخدمین رسمی و وظیفه بگیران.
- (۶) اداره امور استخدامی مستخدمین آماده بخدمت.
- (۷) اظهارنظر درباره مقررات استخدامی مؤسسات دولتی خارج از شمول این قانون.

ماده ۱۰۷ - دبیرکل سازمان امور اداری و استخدامی کشور از بین مستخدمینی که اقل ده سال سابقه خدمت داشته و صاحب بصیرت و سابقه در امور اداری و دارای تحصیلات عالی باشند به پیشنهاد نخست وزیر و بفرمان همایونی برای مدت پنج سال منصوب میشود و انتصاب مجدد دبیرکل بترتیب مذکور در این ماده بلامانع است.

ماده ۱۰۸ - ترکیب اعضای شورا و ترتیب تشکیل جلسات و نحوه انجام وظایف آن به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور و با تصویب هیئت وزیران تعیین میشود.

- در تطبیق وضع مستخدمین با مواد این قانون

ماده ۱۳۱ - مستخدمین دولت که در تاریخ تصویب این قانون مشمول پرداخت کسور بازنشستگی کشوری هستند مستخدم رسمی محسوب می شوند.

ماده ۱۳۲ - دولت مکلف است وضع استخدامی مستخدمین رسمی را بااستثنای مستخدمین مذکور در بند ج ماده ۲ با مقررات این قانون تطبیق کند.

ماده ۱۳۳ (اصلاحی ۱۰/۰۲/۱۳۵۷) - گروه و پایه مستخدمین رسمی که در تاریخ تصویب این قانون در خدمت دولت هستند پس از اجرای ماده ۳۰ با توجه به شغل موردتصدی تعیین می شود ولی تا هنگامی که گروه و پایه قطعی آنان معین نشده است برای تعیین محل حقوق مستخدمین مزبور و انطباق آن با جدول حقوق مندرج در این قانون سازمان امور اداری و استخدامی کشور مستخدمین رسمی را به طور موقت در یکی از گروه های هفت گانه زیر قرار خواهد داد و حکم موقت برای آنان صادر خواهد شد و پایه آنان در گروه مربوط با احتساب کلیه سنوات خدمت دولتی آنها به ازاء هر دو سال یک پایه تعیین می شود پس از اجرای مفاد ماده ۳۰ نیز مستخدمین در گروهی پائین تر از گروه موقت قرار نخواهند گرفت:

گروه یک - مستخدمین جزء که عملاً متصدی مشاغل خدمتگزاری جزء هستند و متصدیان مشاغل نظیر خدمتگزاری جزء به تشخیص سازمان اموراداری و استخدامی کشور با هر قدر تحصیل.

گروه دو - مستخدمینی که دارای تحصیلات مقدماتی قدیمه یا تحصیل رسمی تا پایان دوره اول متوسطه هستند.

گروه سه - مستخدمینی که احراز رتبه آنان طبق قوانین خاص مربوط مستلزم داشتن گواهی نامه سوم متوسطه و گذراندن یک دوره آموزشی بوده که معادل دیپلم کامل شناخته نشده است.

گروه چهار - مستخدمینی که دارای دیپلم دوره کامل متوسطه یا گواهی نامه از هنرستان ها یا آموزشگاه های حرفه ای یا فنی باشند که معادل تحصیلات دوره کامل متوسطه شناخته شده باشد.

گروه پنج - دارندگان رتبه دبیری غیر لیسانسیه و همچنین مستخدمینی که علاوه بر داشتن گواهینامه دوره کامل متوسطه یک دوره تخصصی گذرانده باشند و ارزش دوره مذکور از طرف شورای عالی آموزش و پرورش یا شورای مرکزی دانشگاهها عالی یا فوق دیپلم شناخته شده باشد.

گروه شش - مستخدمینی که دارای دانشنامه لیسانس هستند یا ارزش تحصیلی آنها لیسانس شناخته شده باشد.

گروه هفت - مستخدمینی که دوره تحصیلات دانشگاهی را تمام کرده و دانشنامه دکترا یا فوق لیسانس داشته باشند.