



مجموعه مدیریت خدمات کشوری

رسول رضایی



ویرایش نخست - تیرماه ۱۳۹۶

نسخه‌های بعدی را از کانال تلگرام شناسنامه قانون دریافت کنید.

<https://t.me/shenasname>



فصل چهارم- ساختار سازمانی..... ۱۲

- ❖ ضوابط و شاخص‌های سازماندهی، طراحی و تنظیم تشکیلات دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون مدیریت خدمات کشوری..... ۱۲
- ❖ آیین‌نامه اجرایی بند (ط) ماده (۲۹) قانون مدیریت خدمات کشوری..... ۱۳
- ❖ اصلاح ماده (۲) آیین‌نامه اجرایی بند (ط) ماده (۲۹) قانون مدیریت خدمات کشوری..... ۱۳
- ❖ ابلاغ ساختار تشکیلاتی مجتمع‌های اداری مستقر در شهرستان و بخش..... ۱۳
- ❖ ابلاغ سیاست و رویکردهای جدید تشکیلات دستگاه‌های اجرایی و اصلاح مقررات قبلی..... ۱۳
- ❖ ضوابط سازماندهی واحدهای عمومی ستاد مرکزی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی..... ۱۳
- ❖ شاخص‌ها و ضوابط تشکیلات تفصیلی حوزه مرکزی و واحدهای تقسیمات کشوری دستگاه‌های اجرایی..... ۱۴



فصل پنجم- فناوری اطلاعات و خدمات اداری..... ۱۴

- ❖ دستورالعمل اصلاح فرآیندها و روش‌های انجام کار موضوع ماده (۳۶) قانون مدیریت خدمات کشوری..... ۱۵
- ❖ راه‌اندازی درگاه اطلاع‌رسانی خدمات دولتی "ایران مردم" .. ۱۵
- ❖ دستورالعمل اجرایی ماده (۳۶) قانون خدمات کشوری موضوع «افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، کارآمدی فعالیت‌ها و تأمین رضایت و کرامت مردم»..... ۱۵
- ❖ دستورالعمل استاندارد تارنما (وب سایت)های دستگاه‌های اجرایی و درگاه (پورتال)های استانی موضوع ماده (۳۷) قانون مدیریت خدمات کشوری..... ۱۵
- ❖ دستورالعمل اجرایی ماده (۳۷) قانون مدیریت خدمات کشوری..... ۱۵
- ❖ دستورالعمل جایزه دولت الکترونیکی جمهوری اسلامی ایران..... ۱۵



فصل اول- تعاریف..... ۵



فصل دوم- راهبردها و فناوری انجام وظایف دولت..... ۷

- ❖ آیین‌نامه اجرایی ماده (۱۶) قانون مدیریت خدمات کشوری..... ۸
- ❖ دستورالعمل ساماندهی نیروهای شرکتی تبدیل وضعیت یافته و نحوه انعقاد قرارداد با شرکت‌های پیمانکاری..... ۸
- ❖ آیین‌نامه اجرایی ماده (۲۰) قانون مدیریت خدمات کشوری..... ۹
- ❖ آیین‌نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری..... ۹
- ❖ آیین‌نامه اجرایی ماده (۲۲) قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع: تقویت و حمایت از بخش غیردولتی و خرید خدمات از بخش غیردولتی..... ۱۰
- ❖ اصلاح ماده (۹) آیین‌نامه اجرایی ماده (۲۲) قانون مدیریت خدمات کشوری..... ۱۰
- ❖ آیین‌نامه اجرایی ماده ۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری در خصوص وظایف قابل واگذاری و نحوه خرید خدمات از بخش خصوصی..... ۱۱
- ❖ اصلاح آیین‌نامه اجرایی ماده (۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری..... ۱۱
- ❖ آیین‌نامه اجرایی تبصره (۱) ماده (۲۵) قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع: «ادای سوگند و امضای منشور اخلاقی و اداری در استخدام کارمندان»..... ۱۱
- ❖ حقوق شهروندی در نظام اداری..... ۱۱



فصل سوم- حقوق مردم..... ۱۱

❖ مستندات اجرای دستورالعمل جایزه دولت الکترونیک در سال ۱۳۹۶ ۱۵

❖ ضوابط و استاندارد به کارگیری فضاها، تجهیزات و ملزومات اداری موضوع ماده (۳۹) قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۶

❖ ساماندهی فضاهاى ادارى دستگاه هاى اجرائى کشور ۱۶

❖ اصلاح مصوبه شورای عالی اداری موضوع: «ساماندهی فضاها و ساختمان های اداری» ۱۶



فصل ششم- ورود به خدمت ۱۷

❖ دستورالعمل نحوه جذب و استخدام کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی در دستگاه های اجرایی ۱۷

❖ آیین نامه اجرایی بند «ز» ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع: سنجش سلامت جسمانی و روانی داوطلبان استخدام ۱۷

❖ دستورالعمل جدید نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی برای استخدام افراد در دستگاه های اجرایی ۱۸

❖ ابطال بند ۷ تذکرات آگهی استخدام مصوب معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور مبنی بر اعطای امتیاز به کارکنان غیررسمی (قراردادی) مشاغل در دستگاه های ذیربط برای استخدام ۱۸



فصل هفتم- ورود به خدمت ۱۸

❖ آیین نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۴۵) قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع: ضوابط تعیین مشاغل حاکمیتی ۱۸

❖ آیین نامه اجرایی تبصره (۳) ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع: دوره آزمایشی خدمت رسمی ۱۹

❖ آیین نامه اجرایی تبصره (۳) ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع: دوره آزمایشی خدمت رسمی ۱۹

❖ دستورالعمل تبدیل وضعیت کارمندان رسمی آزمایشی ۱۹

❖ ابطال بخشنامه معاونت وقت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور به شماره ۲۰۰/۹۱/۱۳۰۹-۱۳۹۱/۱/۲۲ در خصوص تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی آزمایشی ۱۹

❖ آیین نامه اجرایی بند (۳) ماده (۴۸) قانون مدیریت خدمات کشوری ۲۰

❖ دستورالعمل ارزیابی عملکرد کارمندان و ضوابط تمدید قرارداد کارمندان غیررسمی ۲۰



فصل هشتم- انتصاب و ارتقاء شغلی ۲۱

❖ آیین نامه اجرایی بند (ج) و تبصره (۲) ماده (۵۴) قانون مدیریت خدمات کشوری ۲۱

❖ دستورالعمل اجرایی نحوه انتصاب مدیران حرفه ای ۲۱

❖ دستورالعمل اجرایی شرایط عمومی و اختصاصی نحوه انتخاب و انتصاب فرمانداران و بخشداران ۲۱



فصل نهم- توانمندسازی کارمندان ۲۲

❖ ضوابط و دستورالعمل اعتبارسنجی مراکز و مؤسسات آموزشی غیردولتی ۲۲

❖ آیین نامه اجرایی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری ۲۳

❖ نظام آموزش کارمندان دستگاه های اجرایی ۲۳

❖ اصلاحیه نظام آموزش کارمندان دستگاه های اجرایی ۲۳

❖ دستورالعمل نحوه توزیع بورس های آموزشی خارج از کشور ۲۳

❖ الحاق یک تبصره به دستورالعمل نحوه توزیع بورس های آموزشی خارج از کشور در خصوص امکان شرکت کارمندان قراردادی در دوره های آموزشی ۲۳

❖ ارزش استخدامی گواهینامه های «پایان دوره های آموزش عالی آزاد (MBA)، (DBA)، تکمیلی، تخصصی و...» و «گواهینامه نوع دوم» صادره از سوی دانشگاه ها، مؤسسات آموزش عالی کشور و شرکت های پژوهشی ۲۳



فصل دهم- حقوق و مزایا ۲۳

❖ تعیین جداول امتیازات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری و نحوه تطبیق کارمندان ۲۳

❖ تعیین میزان حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضاء هیأت مدیره شرکتهای دولتی و کارمندان دستگاههای اجرایی دارای مقررات خاص استخدامی ۲۳

❖ بخشنامه ارتقاء طبقه مشاغل جدول شغل مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری ۲۳

❖ دستورالعمل نحوه اجرای بخشنامه افزایش یک طبقه شغلی برای کارمندان ۲۴

❖ آیین نامه جذب و نگهداری نیروی انسانی نخبه و استعداد برتر در دستگاههای اجرایی موضوع تبصره (۱) ماده (۶۵) قانون مدیریت خدمات کشوری ۲۴

❖ ضوابط نحوه ارتقای کارمندان در طبقات و رتبههای جدول حق شغل ۲۴

❖ مجوز افزایش حداکثر امتیازات مواد (۶۵) ، (۶۶) ، (۶۸) و (۷۱) فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری تا پنجاه درصد در دستگاه های اجرایی ۲۵

❖ دستورالعمل نحوه اعمال ۵۰ درصد افزایش حقوق و مزایای کارکنان دستگاه های اجرایی ۲۵

❖ آیین نامه اجرایی تبصره ماده (۶۶) قانون مدیریت خدمات کشوری در خصوص همطرازی هنرمندان و افرادی که تحصیلات حوزوی دارند ۲۵

❖ دستورالعمل نحوه پرداخت فوق العاده های مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا موضوع بند (۱) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری ۲۶

❖ دستورالعمل نحوه پرداخت فوق العاده سختی کار و کار در محیط های غیرمتعارف موضوع بند (۳) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری ۲۶

❖ اجازه پرداخت فوق العاده موضوع بند (۵) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری ۲۷

❖ نظر رئیس مجلس شورای اسلامی در خصوص مصوبه هیأت وزیران به شماره ۲۹۴۱/ت/۵۰۷۱-هـ مورخ ۱۳۹۳/۱/۲۰، موضوع: «فوق العاده موضوع بند «۵» ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری» ۲۷

❖ اصلاح تصویب نامه شماره ۲۹۴۱/ت/۵۰۷۱-هـ مورخ ۱۳۹۳/۱/۲۰ در خصوص فوق العاده شغل موضوع بند (۵) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری ۲۷

❖ دستورالعمل نحوه پرداخت فوق العاده کارآیی و عملکرد موضوع بند (۶) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری ۲۷

❖ آیین نامه فوق العاده نوبت کاری و هزینه جابه جایی محل خدمت کارمندان ۲۷

❖ دستورالعمل پرداخت اضافه کار، حق التحقیق، حق التدریس، حق الترجمة و حق التالیف ۲۸

❖ الحاق (۲) تبصره به ماده (۱) دستورالعمل پرداخت اضافه کار کارمندان ۲۸

❖ در تعیین اضافه کار باید تفاوت تطبیق که تابعی از حقوق ثابت است مورد لحاظ قرار گیرد ۲۸

❖ ابطال روش محاسبه حق التدریس مقرر در ماده ۴ دستورالعمل بند ۹ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری ۲۸

❖ اجازه پرداخت فوق العاده ویژه مشاغل تخصصی موضوع بند (۱۰) ماده (۶۸) برای کارکنان ستادی وزارتخانه ها و سازمان های مستقل زیر نظر رئیس جمهور ۲۹

❖ نظر رئیس مجلس شورای اسلامی در خصوص مصوبه هیأت وزیران موضوع: «برقراری فوق العاده ویژه کارکنان ستادی وزارتخانه ها و سازمان های مستقل زیر نظر رئیس جمهور» ... ۲۹

❖ اصلاح بند (۲) تصویب نامه موضوع برقراری فوق العاده ویژه کارکنان دولت ۲۹

❖ تفاوت تطبیق در محاسبه فوق العاده ویژه موضوع بند ۱۰ ماده ۶۸ قانون مذکور لحاظ نمی شود ۲۹

❖ لزوم کسب تأییدیه فهرست عناوین مشاغل برخوردار از فوق العاده ویژه و بار مالی ناشی از آن ۲۹

❖ تعیین ضریب حقوق و حداقل و حداکثر حقوق کارمندان، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و قضات در سال ۱۳۹۶ ۳۱

❖ تعیین ضریب حقوق و حداقل و حداکثر حقوق بازنشستگان در سال ۱۳۹۶ ۳۱

❖ ابلاغ جداول همسان‌سازی حقوق بازنشستگان، موظفین و مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح در سال ۱۳۹۶ ۳۲

❖ دستورالعمل پرداخت کمک‌های رفاهی کارمندان دولت ۳۲

❖ بخشنامه اصلاحیه بند «ب» دستورالعمل پرداخت کمک‌های رفاهی کارمندان دولت منضم به بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ ۳۲

 فصل یازدهم- ارزیابی عملکرد ۳۲

❖ آیین نامه اجرایی مواد (۸۱) و (۸۲) قانون مدیریت خدمات کشوری ۳۳

❖ دستورالعمل نحوه ارزیابی عملکرد سال ۱۳۹۵ دستگاه‌های اجرایی در دو سطح ملی و استانی و فرایند اجرایی آن ۳۳

❖ شیوه نامه نحوه امتیازدهی شاخص‌های عمومی ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی استان سال ۱۳۹۵ ۳۳

❖ برگزاری جشنواره شهید رجایی سال ۱۳۹۶ ۳۳

 فصل دوازدهم- حقوق و تکالیف کارمندان ۳۳

❖ آیین‌نامه اجرایی مواد (۸۴)، (۸۶)، (۸۷)، (۹۰)، (۹۱) و (۹۳) قانون مدیریت خدمات کشوری ۳۴

❖ دستورالعمل نحوه اجرای احکام مقرر در مواد (۹۱) و (۹۲) قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع: «صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری» ۳۵

 فصل سیزدهم- تأمین اجتماعی ۳۷

❖ کسر حق بیمه از اضافه کار کارمندان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و نحوه پرداخت غرامت دستمزد ایام بارداری و بیماری کارکنان رسمی و ثابت ۳۷

 فصل چهاردهم- شورای عالی اداری و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ۴۳

❖ آیین نامه نحوه اداره شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ۴۶

 فصل پانزدهم- مقررات مختلف ۴۶

قانون مدیریت خدمات کشوری

فصل اول- تعاریف

ماده ۱- وزارتخانه: واحد سازمانی مشخصی است که تحقق یک یا چند هدف از اهداف دولت را برعهده دارد و به موجب قانون ایجاد شده یا می‌شود و توسط وزیر اداره می‌گردد.

ماده ۲- مؤسسه دولتی: واحد سازمانی مشخصی است که به موجب قانون ایجاد شده یا می‌شود و با داشتن استقلال حقوقی، بخشی از وظایف و اموری را که بر عهده یکی از قوای سه‌گانه و سایر مراجع قانونی می‌باشد انجام می‌دهد.

کلیه سازمان‌هایی که در قانون اساسی نام برده شده است در حکم مؤسسه دولتی شناخته می‌شود.

ماده ۳- مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی: واحد سازمانی مشخصی است که دارای استقلال حقوقی است و با تصویب مجلس شورای اسلامی ایجاد شده یا می‌شود و بیش از پنجاه درصد (۵۰٪) بودجه سالانه آن از محل منابع غیردولتی تأمین گردد و عهده‌دار وظایف و خدماتی است که جنبه عمومی دارد.

ماده ۴- شرکت دولتی: بنگاه اقتصادی است که به موجب قانون برای انجام قسمتی از تصدی‌های دولت به موجب سیاست‌های کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی، ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری جزء

وظایف دولت محسوب می‌گردد، ایجاد و بیش از پنجاه درصد (۵۰٪) سرمایه و سهام آن متعلق به دولت می‌باشد. هر شرکت تجاری که از طریق سرمایه‌گذاری وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی و شرکت‌های دولتی منفرداً یا مشترکاً ایجاد شده مادام که بیش از پنجاه درصد (۵۰٪) سهام آنها منفرداً یا مشترکاً متعلق به واحدهای سازمانی فوق‌الذکر باشد شرکت دولتی است. تبصره ۱- تشکیل شرکت‌های دولتی تحت هریک از عناوین فوق‌الذکر صرفاً با تصویب مجلس شورای اسلامی مجاز است. همچنین تبدیل شرکت‌هایی که سهام شرکت‌های دولتی در آنها کمتر از پنجاه درصد (۵۰٪) است با افزایش سرمایه به شرکت دولتی ممنوع است.

تبصره ۲- شرکت‌هایی که به حکم قانون یا دادگاه صالح، ملی و یا مصادره شده و شرکت دولتی شناخته شده یا می‌شوند، شرکت دولتی تلقی می‌گردند. تبصره ۳- احکام «شرکت‌های دولتی» که در این قانون ذکر شده بر کلیه شرکت‌هایی که شمول قوانین و مقررات عمومی بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است نیز اعمال خواهد شد.

ماده ۵- دستگاه اجرائی: 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، دستگاه اجرائی نامیده می‌شوند.

ماده ۶- پست سازمانی: عبارت است از جایگاهی که در ساختار سازمانی دستگاه‌های اجرائی برای انجام وظایف و مسؤولیت‌های مشخص (ثابت و موقت) پیش‌بینی و برای تصدی یک کارمند در نظر گرفته می‌شود. پست‌های ثابت صرفاً برای مشاغل حاکمیتی که جنبه استمرار دارد ایجاد خواهد شد.

ماده ۷- کارمند دستگاه اجرائی: فردی است که براساس ضوابط و مقررات مربوط، به موجب حکم و یا قرارداد مقام صلاحیتدار در یک دستگاه اجرائی به خدمت پذیرفته می‌شود.

ماده ۸- امور حاکمیتی: آن دسته از اموری است که تحقق آن موجب اقتدار و حاکمیت کشور است و منافع آن بدون محدودیت شامل همه اقشار جامعه گردیده و بهره‌مندی از این نوع خدمات موجب محدودیت برای استفاده دیگران نمی‌شود.

از قبیل:

الف- سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و نظارت در بخش‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی.

ب- برقراری عدالت و تأمین اجتماعی و باز توزیع درآمد.

ج- ایجاد فضای سالم برای رقابت و جلوگیری از انحصار و تضییع حقوق مردم.

د- فراهم نمودن زمینه‌ها و مزیت‌های لازم برای رشد و توسعه کشور و رفع فقر و بیکاری.

ه- قانون‌گذاری، امور ثبتي، استقرار نظم و امنیت و اداره امور قضائی.

و- حفظ تمامیت ارضی کشور و ایجاد آمادگی دفاعی و دفاع ملی.

ز- ترویج اخلاق، فرهنگ و مبانی اسلامی و صیانت از هویت ایرانی، اسلامی.

ح- اداره امور داخلی، مالیه عمومی، تنظیم روابط کار و روابط خارجی.

ط- حفظ محیط زیست و حفاظت از منابع طبیعی و میراث فرهنگی.

ی- تحقیقات بنیادی، آمار و اطلاعات ملی و مدیریت فضای فرکانس کشور.

ک- ارتقاء بهداشت و آموزش عمومی، کنترل و پیشگیری از بیماریها و آفت‌های واگیر، مقابله و کاهش اثرات حوادث طبیعی و بحرانهای عمومی.

ل- بخشی از امور مندرج در مواد (۹)، (۱۰) و (۱۱) این قانون نظیر موارد مذکور در اصول بیست و نهم (۲۹) و سیام (۳۰) قانون اساسی که انجام آن توسط بخش خصوصی و تعاونی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی با تأیید هیأت وزیران امکان‌پذیر نمی‌باشد.

م- سایر مواردی که با رعایت سیاست‌های کلی مصوب مقام معظم رهبری به موجب قانون اساسی در قوانین عادی جزء این امور قرار می‌گیرد.

ماده ۹- امور اجتماعی، فرهنگی و خدماتی: آن دسته از وظایفی است که منافع اجتماعی حاصل از آنها نسبت به منافع فردی برتری دارد و موجب بهبود وضعیت زندگی افراد می‌گردد، از قبیل: آموزش و پرورش عمومی و فنی و حرفه‌ای، علوم و تحقیقات، درمان، توانبخشی، تربیت بدنی و ورزش، اطلاعات و ارتباطات عمومی و امور فرهنگی، هنری و تبلیغات اسلامی.

ماده ۱۰- امور زیربنایی: آن دسته از طرح‌های تملک دارایی‌های سرمایه‌ای است که موجب تقویت زیرساخت‌های اقتصادی و تولیدی کشور می‌گردد، از قبیل: طرح‌های آب و خاک و شبکه‌های انرژی، ارتباطات و راه.

ماده ۱۱- امور اقتصادی: آن دسته از اموری است که دولت، متصدی اداره و بهره‌برداری از اموال جامعه است و مانند اشخاص حقیقی و حقوقی در حقوق خصوصی عمل می‌کند، از قبیل: تصدی در امور صنعتی، کشاورزی، حمل‌ونقل، بازرگانی، مسکن و بهره‌برداری از طرح‌های مندرج در ماده (۱۰) این قانون.

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

فصل دوم- راهبردها و فناوری انجام وظایف دولت

ماده ۱۳- امور تصدی‌های اجتماعی، فرهنگی و خدماتی با رعایت اصول بیست و نهم (۲۹) و سی‌ام (۳۰) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران از طریق توسعه بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی تعیین صلاحیت شده و با نظارت و حمایت دولت و با استفاده از شیوه‌های ذیل انجام می‌گردد:

۱- اعمال حمایت‌های لازم از بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مجری این وظایف.

۲- خرید خدمات از بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی.

۳- مشارکت با بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی از طریق اجاره، واگذاری امکانات و تجهیزات و منابع فیزیکی.

۴- واگذاری مدیریت واحدهای دولتی به بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی با پرداخت تمام و یا بخشی از هزینه سرانه خدمات.

۵- ایجاد و اداره واحدهای دولتی موضوع این ماده توسط دستگاه‌های اجرایی.

تبصره ۱- اگر انجام امور موضوع این ماده به یکی از طرق چهارگانه فوق‌الذکر (۱ لغایت ۴) مقدور نباشد ایجاد و اداره واحدهای دولتی وظیفه دولت است.

تبصره ۲- تأیید صلاحیت علمی و اخلاقی کلیه افراد موضوع این قانون که به موجب این ماده در بخش‌های آموزشی، بهداشتی و فرهنگی اشتغال خواهند داشت مطابق ضوابط فصل ششم این قانون و تأیید استانداردهای مربوط و کیفیت و قیمت خدمات نیز مطابق قوانین و مقررات مربوط است.

ماده ۱۴- امور زیربنایی با مدیریت، حمایت و نظارت دستگاه‌های اجرایی توسط بخش غیردولتی، (تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی) انجام خواهد شد و در موارد استثنائی با تصویب هیأت وزیران توسط بخش دولتی انجام خواهد شد.

ماده ۱۵- امور تصدی‌های اقتصادی با رعایت اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری به بخش غیردولتی واگذار می‌گردد. دولت مکلف است با رعایت قوانین و مقررات مربوط از ایجاد انحصار، تضييع حقوق

تولیدکنندگان و مصرف‌کنندگان جلوگیری و فضای رقابت سالم و رشد و توسعه و امنیت سرمایه‌گذاری و برقراری عدالت و تأمین اجتماعی و بازتوزیع درآمد و فراهم نمودن زمینه‌ها و مزیت لازم و رفع بیکاری را فراهم نماید.

ماده ۱۶- به منظور افزایش بهره‌وری و استقرار نظام کنترل نتیجه و محصول (ستانده) و کنترل مراحل انجام کار و یا هردو، جلوگیری از تمرکز تصمیم‌گیری و اعطاء اختیارات لازم به مدیران برای اداره واحدهای تحت سرپرستی خود براساس آئین‌نامه‌ای که توسط سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد دستگاه‌های اجرائی موظفند اقدامات ذیل را به عمل آورند.



آیین‌نامه اجرایی ماده (۱۶) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱

ماده ۱۷- به دستگاه‌های اجرائی اجازه داده می‌شود از طریق مناقصه و با عقد قرارداد با شرکتها و مؤسسات غیردولتی براساس فعالیت مشخص، حجم کار معین، قیمت هر واحد کار و قیمت کل به‌طور شفاف و مشخص بخشی از خدمات موردنیاز خود را تأمین نمایند. در صورت عدم مراجعه متقاضیان، اجازه داده می‌شود با رعایت قانون برگزاری مناقصات و تأیید سازمان از طریق ترک تشریفات مناقصه اقدام گردد.

تبصره- شرکت‌های موضوع این ماده حسب وظایف مربوط توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور یا وزارت کار و امور اجتماعی تعیین صلاحیت شده و در صورت تخلف از حکم این ماده لغو صلاحیت می‌گردند.



دستورالعمل ساماندهی نیروهای شرکتی تبدیل وضعیت یافته و نحوه انعقاد قرارداد با شرکت های پیمانکاری^۲

ماده ۱۸- کارمندان بخش‌های غیردولتی که براساس احکام پیش‌بینی شده در این قانون، تمام و یا قسمتی از وظایف و تصدی امور دولتی و سایر امور قابل واگذاری که حسب قوانین و مقررات مربوط معین خواهد شد را عهده‌دار می‌باشند، کارکنان تحت پوشش کارفرمای غیر دولتی تلقی می‌گردند. دستگاه‌های اجرائی هیچ‌گونه تعهد و یا مسؤولیتی در قبال این کارمندان ندارند.

کارفرمایان این کارمندان موظفند با کارمندان تحت پوشش خود مطابق قانون کار و تأمین اجتماعی و سایر قوانین و مقررات مربوطه رفتار نمایند و پاسخگوی مقامات و یا مراجع ذی‌صلاح در این رابطه خواهند بود. دستگاه‌های اجرائی موظفند در صورت تخلف کارفرمای بخش غیردولتی در احقاق حقوق کارمندان از محل ضمانت‌نامه دریافت شده تعهدات کارمندان ذی‌ربط را پرداخت نمایند.

ماده ۱۹- دستگاه‌های اجرائی به‌منظور ارتقاء مستمر در کیفیت و کمیت ارائه خدمات خود مجاز خواهند بود،

^۱ تصویب‌نامه شماره ۱۶۳۴۶۶/ت/۴۴۹۸۹ک مورخ ۱۳۸۹/۷/۲۲ هیأت وزیران

^۲ بخشنامه شماره ۱۶۱۲۹/۹۲/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۲/۰۹/۱۹ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

برای انجام خدمات مشاوره‌ای در زمینه‌های توسعه مدیریت نظیر استقرار نظام‌های نوین مدیریتی، بازنگری و پالایش وظایف و مأموریت‌ها و ساختارهای تشکیلاتی، توسعه و مدیریت سرمایه‌های انسانی و فناوری‌های نوین اداری با مراکز آموزشی، پژوهشی، دولتی و مؤسسات خصوصی تأیید صلاحیت شده توسط سازمان، با رعایت مقررات ذی‌ربط عقد قرارداد نمایند.

ماده ۲۰- دستگاه‌های اجرائی مکلفند به‌منظور ایجاد انگیزه و افزایش کارایی و بهره‌مندی از فکر و اندیشه و خلاقیت کارمندان ذی‌ربط خود ساز و کار مناسب برای جلب مشارکت کارمندان و دریافت پیشنهادهای اثرگذاری آن در تصمیم‌گیری‌ها را فراهم آورند. نظام پیشنهادهای و نحوه پرداخت پاداش براساس آئین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد سازمان به‌تصویب هیأت وزیران می‌رسد.



آیین‌نامه اجرایی ماده (۲۰) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱

ماده ۲۱- با کارمندان رسمی و یا ثابت دستگاه‌های اجرائی که تمام یا بخشی از وظایف آنها به بخش غیردولتی واگذار می‌گردد به یکی از روش‌های ذیل عمل خواهد شد.

الف- انتقال به سایر واحدهای همان دستگاه یا دستگاه اجرائی دیگر.
ب- بازخرید سنوات خدمت.

ج- موافقت با مرخصی بدون حقوق برای مدت سه تا پنج سال.

د- انتقال به بخش غیردولتی که مجری وظایف و فعالیت‌های واگذار شده می‌باشد. در صورت تمایل کارمندان به تغییر صندوق بازنشستگی هزینه جابه‌جایی تغییر صندوق ذی‌ربط با حفظ سوابق مربوط توسط دولت تأمین می‌گردد.

ه- انجام وظیفه در بخش غیردولتی به شکل مأمور که حقوق و مزایای وی را بخش غیردولتی پرداخت می‌کند. تبصره ۱- در صورت واگذاری سهام شرکت‌های دولتی به نحوی که شرکت مذکور غیردولتی شود، قوانین و مقررات قانون کار بر کارمندان شرکت واگذار شده اعمال می‌گردد و این افراد، کارمندان کارفرمای جدید محسوب می‌شوند و در صورت تمایل می‌توانند کماکان تابع صندوق بازنشستگی قبلی خود باقی بمانند.

تبصره ۲- در مواردی که با حفظ مالکیت دولت (یا شرکت دولتی) بهره‌برداری بخشی از دستگاه ذی‌ربط به بخش غیردولتی واگذار گردد، مأموریت کارمندان مربوط به بخش غیردولتی مجاز می‌باشد. آئین‌نامه اجرائی این ماده با پیشنهاد سازمان به‌تصویب هیأت وزیران می‌رسد.



آیین‌نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری^۲

تبصره ۳- کارمند می‌تواند سه طریق از طرق پنج گانه فوق را به ترتیب اولویت انتخاب و به‌دستگاه اجرائی اعلام کند. دستگاه مربوطه مکلف است با توجه به اولویت

^۱ تصویب‌نامه شماره ۴۴۱۹۶/۴۲۲۱ مورخ ۸۹/۱/۱۴ هیأت وزیران

^۲ تصویب‌نامه شماره ۴۴۲۹۵/۲۰۴۶۱ مورخ ۸۹/۱/۳۱ هیأت وزیران

تعیین شده از سوی کارمند یکی از روش‌ها را انتخاب و اقدام کند.

ماده ۲۲- دستگاه‌های اجرائی موظفند به منظور تقویت و حمایت از بخش غیردولتی اقدامات لازم برای آموزش، سازماندهی، ایجاد تسهیلات و کمک‌های مالی، رفع موانع اداری و خرید خدمات از بخش غیردولتی براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت‌وزیران می‌رسد، به عمل آورند.



◆ آیین‌نامه اجرایی ماده (۲۲) قانون مدیریت خدمات کشوری
موضوع: تقویت و حمایت از بخش غیردولتی و خرید خدمات از بخش غیردولتی^۱

◆ اصلاح ماده (۹) آیین‌نامه اجرایی ماده (۲۲) قانون مدیریت خدمات کشوری^۲

ماده ۲۳- ایجاد و اداره هرگونه مهمانسرا، زائرسرا، مجتمع مسکونی، رفاهی، واحدهای درمانی و آموزشی، فضاهای ورزشی، تفریحی و نظایر آن توسط دستگاه‌های اجرائی ممنوع می‌باشد.

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

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

ماده ۲۴- در راستای اجراء احکام این فصل کلیه دستگاه‌های اجرائی موظفند از تاریخ تصویب این قانون اقدامات ذیل را انجام دهند:

الف- حداکثر شش‌ماه پس از تصویب این قانون آن‌دسته از وظایفی که قابل واگذاری به بخش غیردولتی است را احصاء و با رعایت راهکارهای مطروحه در این فصل نسبت به واگذاری آنها اقدام نمایند. به نحوی که طی هر برنامه بیست درصد (۲۰٪) از میزان تصدی‌های دولت در امور قابل واگذاری کاهش یابد.

ب- تعداد مجوزهای استخدامی مذکور در ماده (۵۱) این قانون به نحوی تعیین گردد که تعداد کارمندان دستگاه‌های اجرائی که به هر نحو حقوق و مزایا دریافت می‌کنند و یا طرف قرارداد می‌باشند هر سال به میزان دو درصد (۲٪) در امور غیرحاکمیتی نسبت به سال قبل کاهش یابد.

ج- حداکثر معادل یک سوم کارمندان که به روشهای بازنشستگی، بازخریدی، استعفاء و سایر موارد از خدمت دستگاه‌های اجرائی خارج می‌شوند استخدام نمایند.

تبصره ۱- وظایف حاکمیتی موضوع ماده (۸) این قانون از شمول این ماده مستثنی هستند.

تبصره ۲- آئین‌نامه اجرایی این ماده شامل وظیفه قابل واگذاری در چهارچوب این قانون، حمایت‌های دولت

^۱ تصویب‌نامه شماره ۱۶۳۴۶۴/ت/۴۵۰۲۰ ک مورخ ۱۳۸۹/۷/۲۲ هیأت‌وزیران

^۲ تصویب‌نامه شماره ۱۹۲۶۲۴/ت/۴۵۰۲۰ هـ مورخ ۱۳۹۰/۹/۳۰ هیأت‌وزیران

برای توسعه بخش غیردولتی و نحوه خرید خدمات از بخش خصوصی و تعاونی و تعیین تکلیف کارمندان واحدهای واگذار شده و سایر موارد بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.



♦ آیین‌نامه اجرایی ماده ۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری در خصوص وظایف قابل واگذاری و نحوه خرید خدمات از بخش خصوصی^۱

♦ اصلاح آیین‌نامه اجرایی ماده (۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری^۲

تبصره ۳- دیوان محاسبات و سازمان بازرسی کل کشور موظفند اجراء این فصل را در دستگاه‌های اجرائی کنترل نموده و با مدیران متخلف برخورد قانونی نمایند.

فصل سوم- حقوق مردم

ماده ۲۵- مدیران و کارمندان دستگاه‌های اجرائی، خدمتگزاران مردم هستند و باید با رعایت موازین اخلاق اسلامی و اداری و طبق سوگندی که در بدو ورود اداء نموده و منشور اخلاقی و اداری که امضاء می‌نمایند وظایف خود را به نحو احسن در راه خدمت به مردم و با در نظر گرفتن حقوق و خواسته‌های قانونی آنها انجام دهند.

تبصره ۱- اصول و مفاد منشور فوق‌الذکر، متن سوگندنامه و تعهدات کارمندان دستگاه‌های اجرائی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره ۲- دستگاه‌های اجرائی می‌توانند متناسب با وظایف و شرایط خاص دستگاه مربوط علاوه بر موارد فوق، مواردی را با رعایت منشور اخلاقی مصوب هیأت وزیران به آن اضافه نمایند.



آیین‌نامه اجرایی تبصره (۱) ماده (۲۵) قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع: «ادای سوگند و امضای منشور اخلاقی و اداری در استخدام کارمندان»^۳

ماده ۲۶- دستگاه‌های اجرائی مکلفند مردم را با حقوق و تکالیف خود در تعامل با دستگاه‌های اجرائی آشنا نموده و از طریق وسایل ارتباط جمعی به‌ویژه صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران سطح آگاهی عمومی در این زمینه را ارتقاء داده و اطلاعات لازم را به نحو مطلوب و مناسب در اختیار مردم قرار دهند.



حقوق شهروندی در نظام اداری^۴

ماده ۲۷- مردم در استفاده از خدمات دستگاه‌های اجرائی در شرایط مساوی از حقوق یکسان برخوردارند، دستگاه‌های اجرائی موظفند حداکثر ظرف سه ماه، مراحل، زمان و کیفیت و استاندارد ارائه خدمات و

^۱ تصویب‌نامه شماره ۱۳۷۸/۲۳/ت/۴۳۹۰۸ ک مورخ ۱۳۸۸/۱۱/۲۱ هیأت وزیران

^۲ تصویب‌نامه شماره ۱۷۶۴۲۰/ت/۴۸۵۲ ک مورخ ۱۳۸۹/۸/۸ هیأت وزیران

^۳ تصویب‌نامه شماره ۲۳۱۴۳۰/ت/۴۳۹۱۴ ک مورخ ۸۸/۱۱/۲۱ هیأت وزیران

^۴ مصوبه شماره ۱۱۲۷۱۲۸ مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۲۸ شورای عالی اداری

تغییرات آنها را مستند و شفاف نموده و از طرق مختلف به اطلاع مردم برسانند و در صورت بروز هرگونه تخلف، مسؤولین دستگاه‌های اجرائی مسؤولیت پاسخگویی به مردم و شکایت آنان را به عهده خواهند داشت.

ماده ۲۸- دولت مکلف است به منظور تأمین حقوق مردم و مراجعان، رضایت و عدم رضایت مردم از عملکرد کارمندان را در ارتقاء، انتصاب و تمدید قراردادهای استخدامی و بهره‌مندی از سایر امتیازات استخدامی و اعمال تشویقات و تنبیهات لحاظ نموده و کلیه آئین‌نامه‌ها، شیوه‌نامه‌ها، ضوابط اداری و استخدامی مربوط به کارمندان دولت را به عنوان یک عامل مؤثر منظور نماید.

فصل چهارم - ساختار سازمانی

ماده ۲۹- دستگاه‌های اجرائی مکلفند سازماندهی، طراحی و تنظیم تشکیلات خود را متناسب با ویژگی‌های مربوط در چهارچوب الگوها، ضوابط و شاخصهایی که سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد با رعایت موارد ذیل انجام دهند:



ضوابط و شاخص‌های سازماندهی، طراحی و تنظیم تشکیلات دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده ۲۹ قانون مدیریت خدمات کشوری^۱

الف- سقف پست‌های سازمانی با رعایت راهبردهای مذکور در فصل دوم این قانون و با پیشنهاد دستگاه و تأیید سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ب- تشکیلات و سقف پست‌های سازمانی مصوب حداقل پس از یک برنامه و حداکثر پس از دو برنامه پنج‌ساله متناسب با سیاست‌ها و احکام برنامه جدید مورد بازنگری و تصویب مجدد قرار خواهد گرفت.

ج- به منظور کوتاه نمودن مراحل انجام کار و سلسله مراتب اداری، سطوح عمودی مدیریتی در دستگاه‌های اجرائی ملی و استانی با احتساب بالاترین مقام اجرائی در هر واحد سازمانی، به قرار ذیل تعیین می‌گردد:

- وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی: حداکثر در (۴) سطح.
- واحدهای استانی: حداکثر (۳) سطح.
- واحدهای شهرستانی، مناطق و نواحی همتراز: حداکثر (۲) سطح.

- سایر واحدهای تقسیمات کشوری: یک سطح.
د- هرکدام از وزارتخانه‌ها و سازمانهای مستقل که تحت نظر معاون رئیس‌جمهور اداره می‌شوند، می‌توانند حداکثر (۵) معاون و سایر مؤسسات دولتی حداکثر (۳) معاون یا عناوین مشابه در ساختار تشکیلاتی خود پیش بینی نمایند و متناسب با حجم کار و تنوع وظایف و تعداد پست‌های سازمانی هر معاون می‌تواند حداکثر (۵) مدیرکل یا مدیر یا رئیس یا عناوین مشابه داشته باشد.

پست‌های مدیریتی مورد نیاز حوزه وزیر یا رئیس مؤسسات دولتی از سرجمع پست‌های مدیریتی مذکور در این بند تأمین خواهد شد.

ه- تعداد پست‌های مشاور برای مقامات اجرائی مذکور در بندهای (الف)، (ب) و (ج) ماده (۷۱) حداکثر (۱۰) و برای سایر مقامات اجرائی مذکور در این ماده حداکثر

^۱ تصویب‌نامه شماره ۲۶۲۷۷۳/ت/۴۳۹۱۱ ک مورخ ۱۳۸۸/۱۲/۲۷ هیأت وزیران

(۴) و برای رؤسای مؤسسات دولتی با گستره کشوری حداکثر (۳) پست در سقف پست‌های مصوب تعیین می‌گردد.

ی- واحدهای سازمانی وزارتخانه‌ها و سایر دستگاه‌های اجرائی در مراکز استان‌ها (به استثناء استانداری‌ها) با رعایت ماده (۲۹) این قانون حداکثر در سطح اداره کل سازماندهی می‌شوند و سازمان‌های موجود در این سطح تغییر می‌یابند.

ط- در صورتی که دستگاه‌های اجرائی مطابق شرح وظایف قانونی و تشکیلات مصوب خود الزاماً موظف به ارائه خدماتی در شهرستان‌های کمتر از هفتاد هزار نفر جمعیت و بخش‌های کمتر از سی هزار نفر جمعیت باشند در صورتی که در تاریخ تصویب این قانون ساختمان‌های واحدهای اداری ذی‌ربط احداث نشده باشند موظفند کارمندان ذی‌ربط خود را در مجتمع اداری مراکز شهرستان و بخش که به عنوان نمایندگی تحت نظر فرماندار و بخشدار ایجاد می‌گردد مستقر نموده و از ایجاد واحدهای مستقل خودداری نمایند.

افزایش جمعیت این گونه شهرها موجب لغو این حکم برای واحدهای ذی‌ربط نمی‌گردد. هزینه‌های پشتیبانی و خدماتی این مجتمع‌ها در بودجه وزارت کشور (استانداری‌ها) پیش‌بینی می‌گردد. در سایر شهرها با

تشخیص هیأت وزیران اجراء این بند امکان‌پذیر می‌باشد.

آئین‌نامه اجرائی این بند با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.



♦ آیین‌نامه اجرائی بند (ط) ماده (۲۹) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱

♦ اصلاح ماده (۲) آیین‌نامه اجرائی بند (ط) ماده (۲۹) قانون مدیریت خدمات کشوری^۲

♦ ابلاغ ساختار تشکیلاتی مجتمع‌های اداری مستقر در شهرستان و بخش^۳

♦ ابلاغ سیاست و رویکردهای جدید تشکیلات دستگاه‌های اجرائی و اصلاح مقررات قبلی^۴

♦ ضوابط سازماندهی واحدهای عمومی ستاد مرکزی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی^۵

ماده ۳۰- وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل که تحت نظر معاون رئیس جمهور اداره می‌شوند، در صورت ضرورت با تأیید سازمان و تصویب هیأت وزیران می‌توانند حسب وظایف قانونی خود در برخی از سطوح تقسیمات کشوری واحد سازمانی داشته باشند. در این صورت کلیه واحدهای وابسته به یک وزارتخانه و مؤسسات مستقل وابسته به رئیس جمهور در هر یک از

^۱ تصویب‌نامه شماره ۴۰۵۳/ت/۴۴۱۹۵ک مورخ ۱۳۸۹/۱/۱۴ هیأت وزیران

^۲ تصویب‌نامه شماره ۸۵۰۲۹/ت/۴۴۷۳۲هـ مورخ ۸۹/۴/۱۶ هیأت وزیران

^۳ بخشنامه شماره ۲۰۰/۴۱۹۲۵ مورخ ۱۳۸۹/۸/۱۲ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

^۴ بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۲/۱۳۷۱۲ مورخ ۱۳۹۲/۸/۴ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

^۵ بخشنامه شماره ۶۴۳۳۵۶ مورخ ۱۳۹۵/۵/۶ سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور

سطوح تقسیمات کشوری در یک واحد سازمانی ادغام و تحت مدیریت واحد قرار می‌گیرند.

موارد استثناء از حکم اخیر این ماده با تأیید سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده ۳۱- دستگاه‌های اجرائی مکلفند تشکیلات تفصیلی خود را با رعایت مفاد ماده (۲۹) تهیه و یک نسخه از آن را به سازمان ارسال دارند. سازمان موظف است حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ وصول پیشنهاد، مغایرت و یا عدم مغایرت با الگوها، ضوابط و شاخصهای مذکور را اعلام نماید. دستگاه‌های اجرائی ذی‌ربط موظفند پس از اصلاح موارد مغایر، تأییدیه سازمان را کسب نمایند.



شاخص‌ها و ضوابط تشکیلات تفصیلی حوزه مرکزی و واحدهای تقسیمات کشوری دستگاه‌های اجرائی^۱

ماده ۳۲- هریک از کارمندان دستگاه‌های اجرائی، متصدی یکی از پست‌های سازمانی خواهند بود و هرگونه به‌کارگیری افراد و پرداخت حقوق بدون داشتن پست سازمانی مصوب پس از یک‌سال از ابلاغ این قانون ممنوع است.

تبصره- دستگاه‌های اجرائی می‌توانند در شرایط خاص با تأیید سازمان تا ده‌درصد (۱۰٪) پست‌های سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک‌سال به‌کارگیرند.

ماده ۳۳- تنظیم تشکیلات داخلی واحدهایی از دستگاه‌های اجرائی که براساس قیمت تمام شده (موضوع ماده «۱۶» این قانون) اداره می‌شود برعهده آنها بوده و نسخه‌ای از تشکیلات خود را جهت تطبیق با ضوابط به سازمان ارسال خواهند داشت.

ماده ۳۴- تنظیم شرح وظایف و ایجاد هرگونه واحد و پست سازمانی در دستگاه‌های اجرائی صرفاً در چهارچوب وظایف قانونی مصوب آنها مجاز می‌باشد. سازمان مکلف به نظارت بر حسن انجام این کار می‌باشد.

ماده ۳۵- کلیه دستگاه‌های اجرائی موظفند در چهارچوب احکام این فصل حداکثر ظرف مدت یک‌سال نسبت به پیشنهاد اصلاح ساختار سازمانی خود اقدام نمایند.

تبصره- پست‌های مورد نیاز واحدهای مستقر در شهرستان‌ها و بخش‌های توسعه‌نیافته و کمترتوسعه‌یافته و جدیدالتأسیس از سرجمع پست‌های موضوع ماده (۲۹) این قانون تأمین خواهد شد. در صورت نبود پست بلاتصدی برای واحدهای فوق‌الذکر دولت موظف است با رعایت احکام این فصل پست جدید ایجاد نماید.

فصل پنجم- فناوری اطلاعات و خدمات اداری

ماده ۳۶- دستگاه‌های اجرائی موظفند فرآیندهای موردعمل 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

^۱ بخشنامه شماره ۲۰۰/۳۶۲۷۱ مورخ ۸۹/۷/۱۳ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

تأمین رضایت و کرامت مردم و براساس دستورالعمل سازمان تهیه و به‌مورد اجراء گذارند و حداکثر هر سه سال یک بار این روش‌ها را مورد بازبینی و اصلاح قرار دهند. تبصره- میزان بهره‌وری و کارآمدی فعالیت‌ها، صحت امور و رضایت مردم از خدمات دولتی براساس شاخص‌هایی که با پیشنهاد دستگاه‌های اجرائی به تأیید سازمان می‌رسد، سالیانه توسط سازمان با همکاری دستگاه‌های ذی‌ربط مورد اندازه‌گیری قرار گرفته و نتایج آن در ارزیابی عملکرد آنها لحاظ می‌شود.



♦ دستورالعمل اصلاح فرآیندها و روش‌های انجام کار موضوع ماده (۳۶) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱

♦ راه‌اندازی درگاه اطلاع‌رسانی خدمات دولتی "ایران مردم"^۲

♦ دستورالعمل اجرایی ماده (۳۶) قانون خدمات کشوری موضوع «افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، کارآمدی فعالیت‌ها و تأمین رضایت و کرامت مردم»^۳

ماده ۳۷- دستگاه‌های اجرائی موظفند با هدف بهبود کیفیت و کمیت خدمات به مردم و با رعایت دستورالعمل‌های ذی‌ربط اقدامات زیر را به‌ترتیب انجام دهند:

۱- اطلاع‌رسانی الکترونیکی درخصوص شیوه ارائه خدمات همراه با زمان‌بندی انجام آن و مدارکی که متقاضی باید ارائه نماید.

۲- ارائه فرم‌های موردنیاز جهت انجام خدمات از طریق ابزار و رسانه‌های الکترونیکی.

۳- ارائه خدمات به شهروندان به‌صورت الکترونیکی و حذف لزوم مراجعه حضوری مردم به دستگاه اجرائی برای دریافت خدمت.

تبصره- مدت زمان اجراء بندهای (۱) و (۳) این ماده از تاریخ تصویب این قانون به ترتیب یک، دو و سه سال تعیین می‌گردد.



♦ دستورالعمل استاندارد تارنما (وب سایت)های دستگاه‌های اجرایی و درگاه (پورتال)های استانی موضوع ماده (۳۷) قانون مدیریت خدمات کشوری^۴

♦ دستورالعمل اجرایی ماده (۳۷) قانون مدیریت خدمات کشوری^۵

♦ دستورالعمل جایزه دولت الکترونیکی جمهوری اسلامی ایران^۶

♦ مستندات اجرای دستورالعمل جایزه دولت الکترونیک در سال ۱۳۹۶

^۱ بخشنامه شماره ۱۳۷۰۴۷ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۷ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور

^۲ بخشنامه شماره ۱۰۰/۸۸۸۸۲ مورخ ۱۳۷۶/۷/۴ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

^۳ بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۱۱۵۲ مورخ ۸۸/۱۲/۱۷ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

^۴ بخشنامه شماره ۱۴۵۱۰۰ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۲۰ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور

^۵ بخشنامه شماره ۱۹۰۰/۷۸۵۵۸ مورخ ۱۳۸۷/۸/۲۵ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

^۶ بخشنامه شماره ۵۴۹۸۷۵ مورخ ۱۳۹۵/۳/۱۹ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور

^۷ اطلاعیه مورخ ۱۷ خرداد ۱۳۹۶ در سایت سازمان اداری و استخدامی کشور

ماده ۳۸- به منظور تسریع و سهولت در ارائه خدمات به مردم، واحدهای خدمات رسانی الکترونیکی از طریق بخش دولتی و غیر دولتی در مراکز شهرستانها ایجاد می گردد. کلیه دستگاههای اجرائی موظفند حداکثر تا پایان سال ۱۳۸۷ انجام آن دسته از خدماتی که از این طریق قابل ارائه می باشد را توسط این مراکز ارائه نمایند. دستورالعمل اجرائی این ماده به تصویب شورای عالی اداری می رسد.

ماده ۳۹- دستگاههای اجرائی موظفند به منظور صرفه جویی و بهره برداری مناسب از ساختمان ها و فضاهای اداری و جلوگیری از تشریفات زائد و هزینه های غیر ضرور و فراهم آوردن موجبات ایمنی و سلامت شغلی کارمندان براساس ضوابط و استانداردهای به کارگیری فضاها، تجهیزات و ملزومات اداری که توسط سازمان تهیه و ابلاغ می گردد، اقدام نمایند.



♦ ضوابط و استاندارد به کارگیری فضاها، تجهیزات و ملزومات اداری موضوع ماده (۳۹) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱

♦ ساماندهی فضاهای اداری دستگاه های اجرایی کشور^۲

♦ اصلاح مصوبه شماره ۲۰۶/۷۵۳۹ مورخ ۱۳۹۰/۴/۱ شورای عالی اداری موضوع: «ساماندهی فضاها و ساختمان های اداری»^۳

تبصره- کلیه دستگاههای اجرائی موظفند حداکثر ظرف مدت یک سال ساختمان های مورد استفاده خود را با

استانداردهای یاد شده تطبیق داده و فضاهای مازاد را حسب مورد در استان ها به ادارات کل اقتصادی و دارایی استان و در مرکز به وزارت امور اقتصادی و دارایی اعلام نمایند تا از طریق این وزارتخانه حسب مورد با تصویب هیأت وزیران و یا شورای برنامه ریزی و توسعه استان دستگاههای بهره بردار آن تعیین گردد.

در صورتی که در مهلت تعیین شده دستگاههای اجرائی اقدام نکنند ذی حسابان موظفند فضاهای مازاد را به وزارت یا اداره کل متبوع جهت اقدام به ترتیب فوق اعلام نمایند.

ماده ۴۰- به منظور ایجاد زیر ساخت اطلاعاتی و تمرکز امور مربوط به استفاده از فناوری اطلاعات در خدمات اداری، دولت موظف است از طریق سازمان ثبت احوال و شرکت پست جمهوری اسلامی ایران و مشارکت کلیه دستگاههای اجرائی پایگاه اطلاعات ایرانیان را طراحی، ساماندهی و اجراء نماید.

تبصره ۱- این پایگاه با استفاده از شماره ملی و کد پستی از طریق ساماندهی، هدایت و اتصال داده ها و اطلاعات موجود دستگاهها تشکیل می گردد.

تبصره ۲- کلیه دستگاههای اجرائی موظفند تا پایان سال ۱۳۸۶ پایگاههای اطلاعات داده های مربوط به خود را با استفاده از شماره ملی و کد پستی آماده نمایند.

تبصره ۳- آئین نامه این ماده توسط سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

^۱ بخشنامه شماره ۲۳۶/۵۲۳۶/۹۰/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۰/۳/۷ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

^۲ مصوبه شماره ۲۰۶/۷۵۳۹ مورخ ۱۳۹۱/۴/۱ شورای عالی اداری

^۳ مصوبه شماره ۲۷۶۷۹ مورخ ۱۳۹۵/۱/۳۰ شورای عالی اداری

تبصره ۴- سازمان مسؤول پیگیری و نظارت بر حسن انجام تکالیف مصرح در این ماده می‌باشد. هرگونه ارائه خدمات و برقراری ارتباط با مراجعانی که نیاز به شناسایی افراد و آدرس محل استقرار آنها می‌باشد از سال ۱۳۸۸ بدون استفاده از شماره ملی و کدپستی توسط دستگاه‌های اجرائی ممنوع می‌باشد.

فصل ششم- ورود به خدمت

ماده ۴۱- ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب استخدام در دستگاه‌های اجرائی می‌باشند براساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت‌ها انجام می‌شود.



دستورالعمل نحوه جذب و استخدام کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی در دستگاه‌های اجرائی^۱

ماده ۴۲- شرایط عمومی استخدام در دستگاه‌های اجرائی عبارتند از:

الف- داشتن حداقل سن بیست سال تمام و حداکثر چهل سال برای استخدام رسمی و برای متخصصین با مدرک تحصیلی دکتری چهل و پنج سال.

ب- داشتن تابعیت ایران.

ج- انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت قانونی برای مردان.

د- عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر.

ه- نداشتن سابقه محکومیت جزائی مؤثر.

و- دارا بودن مدرک تحصیلی دانشگاهی و یا مدارک هم‌تراز (برای مشاغلی که مدارک هم‌تراز در شرایط احراز آنها پیش‌بینی شده است).

ز- داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که استخدام می‌شوند براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.



آئین‌نامه اجرایی بند «ز» ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع: سنجش سلامت جسمانی و روانی داوطلبان استخدام^۲

ح- اعتقاد به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

ط- التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

تبصره ۱- به‌کارگیری موقت و تعیین حقوق و مدت خدمت اتباع خارجی حسب قوانین و مقررات خاص خود انجام خواهد شد.

تبصره ۲- استخدام افراد در دستگاه‌های اجرائی در مشاغل تخصصی و کارشناسی و بالاتر منوط به احراز توانایی آنان در مهارت‌های پایه و عمومی فناوری اطلاعات می‌باشد که عناوین و محتوای مهارت‌های مذکور توسط سازمان تهیه و ابلاغ خواهد شد.

تبصره ۳- استخدام ایثارگران و خانواده‌های آنان براساس قوانین مصوب مربوط به خود خواهد بود.

تبصره ۴- قوانین و مقررات گزینش به‌قوت خود باقی است.

^۱ بخشنامه شماره ۱۳۵۹۸/۹۲/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۲/۰۸/۰۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

^۲ تصویب‌نامه شماره ۴۴۱۷۸/۸۸۳۸۴ مورخ ۱۳۸۹/۴/۲۳ هیأت وزیران

تبصره ۵- به کارگیری افراد با مدرک تحصیلی دیپلم و یا با حداقل سن کمتر از رقم مذکور در این ماده در موارد یا مناطق خاص برای مدت زمان مشخص و برای فرزندان شهدا صرفاً در مشاغلی که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد مجاز می‌باشد.

ماده ۴۳- دستگاه‌های اجرائی می‌توانند در صورتی که در قوانین و مقررات قبلی مورد عمل خود شرایطی علاوه بر شرایط ماده (۴۲) این قانون داشته باشند، آن را ملاک عمل قرار دهند.

ماده ۴۴- به کارگیری افراد در دستگاه‌های اجرائی پس از پذیرفته شدن در امتحان عمومی که به طور عمومی نشر آگهی می‌گردد و نیز امتحان یا مسابقه تخصصی امکان‌پذیر است. دستورالعمل مربوط به نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد.



♦ دستورالعمل جدید نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی برای استخدام افراد در دستگاه‌های اجرائی^۱

♦ ابطال بند ۷ تذکرات آگهی استخدام مصوب معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور مبنی بر اعطای امتیاز به کارکنان غیررسمی (قراردادی) مشاغل در دستگاه‌های ذیربط برای استخدام^۲

فصل هفتم- ورود به خدمت

ماده ۴۵- از تاریخ تصویب این قانون، استخدام در دستگاه‌های اجرائی به دو روش ذیل انجام می‌پذیرد.
الف- استخدام رسمی برای تصدی پست‌های ثابت در مشاغل حاکمیتی.

ب- استخدام پیمانی برای تصدی پست‌های سازمانی و برای مدت معین.
تبصره ۱- کارمندی که به موجب قوانین مورد عمل به استخدام رسمی درآمده‌اند با رعایت مقررات این قانون به صورت استخدام رسمی ادامه خواهند داد.

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



آیین‌نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۴۵) قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع: ضوابط تعیین مشاغل حاکمیتی^۳

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 می‌گردد و در مورد کارمندان رسمی به‌عهده دستگاه اجرائی ذیربط می‌باشد.

^۱ بخشنامه شماره ۱۳۹۳/۷/۱۹ مورخ ۲۰۰/۹۳/۹۷۵۷ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور

^۲ رأی شماره ۳۶ مورخ ۱۵/۱/۱۳۹۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

^۳ تصویب‌نامه شماره ۴۴۹۱۳/۱۶۳۴۶۷ مورخ ۱۳۸۹/۷/۲۲ هیأت وزیران

ماده ۴۶- کسانی که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می‌نمایند قبل از ورود به خدمت رسمی یک دوره 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.

تبصره ۱- در صورتی که در ضمن یا پایان دوره آزمایشی کارمندان شرایط ادامه خدمت و یا تبدیل به استخدام رسمی را کسب نمایند با وی به یکی از روش های ذیل رفتار خواهد شد:

الف- اعطاء مهلت دوساله دیگر برای احراز شرایط لازم.

ب- تبدیل وضع به استخدام پیمانی.

ج- لغو حکم.

تبصره ۲- با کارمندان پیمانی در صورت شرکت در آزمون و احراز صلاحیت های موضوع ماده (۴۲) و پذیرفته شدن برای استخدام رسمی در مشاغل حاکمیتی به شرح زیر رفتار خواهد شد.

۱- سوابق پیمانی آنها جزو سوابق رسمی محسوب می‌شود.

۲- سابقه سنوات خدمت آنها به سقف سن موضوع بند (الف) ماده (۴۲) فصل ورود به خدمت اضافه می‌شود.
تبصره ۳- آئین نامه اجرائی این ماده توسط سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.



♦ آیین نامه اجرائی تبصره (۳) ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع: دوره آزمایشی خدمت رسمی^۱

♦ آیین نامه اجرائی تبصره (۳) ماده (۴۶) قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع: دوره آزمایشی خدمت رسمی^۲

♦ دستورالعمل تبدیل وضعیت کارمندان رسمی آزمایشی^۳

♦ ابطال بخشنامه معاونت وقت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور به شماره ۱۳۰۹/۹۱/۲۰-۱۳۹۱/۱/۲۲ در خصوص تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی آزمایشی^۴

ماده ۴۷- به کارگیری کارمندان شرکت ها و مؤسسات غیردولتی برای انجام تمام یا بخشی از وظایف و اختیارات پست های سازمانی دستگاه های اجرائی تحت هر عنوان ممنوع می باشد و استفاده از خدمات کارمندان این گونه شرکت ها و مؤسسات صرفاً براساس ماده (۱۷) این قانون امکان پذیر است.

ماده ۴۸- کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمت در دستگاه اجرائی منتزع می گردند:

^۱ تصویب نامه شماره ۱۳۹۱۳/ت/۲۳۱۴۱۳ ک مورخ ۱۳۸۸/۱۱/۲۱ هیأت وزیران

^۲ تصویب نامه شماره ۱۳۹۱۳/ت/۲۶۲۷۷۰ ک مورخ ۱۳۸۸/۱۲/۲۷ هیأت وزیران

^۳ بخشنامه شماره ۱۳۹۳/۹/۱۱ مورخ ۲۰۰۹/۹۳/۱۲۱۷۵ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

^۴ دادنامه شماره ۱۲۶۴ و ۱۲۶۵ مورخ ۱۳۹۴/۱۱/۲۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

- بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی طبق قوانین ذی ربط.
- استعفاء.

- بازخریدی به دلیل کسب نتایج ضعیف از ارزیابی عملکرد کارمند در سه سال متوالی یا چهارسال متناوب (براساس آئین نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد).

- آماده بخدمت براساس ماده (۱۲۲).

- اخراج یا انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذی ربط.

تبصره ۱- کارمندانی که به موجب احکام مراجع قانونی از خدمت منفصل می‌گردند در مدت انفصال اجازه استخدام و یا هرگونه اشتغال در دستگاه‌های اجرائی را نخواهند داشت.

تبصره ۲- کارمندانی که از دستگاه اجرائی اخراج می‌گردند، اجازه استخدام و یا هرگونه اشتغال مجدد در همان دستگاه اجرائی را نخواهند داشت.



آیین نامه اجرایی بند (۳) ماده (۴۸) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱

ماده ۴۹- تمدید قرارداد کارمندان پیمانی منوط به تحقق شرایط ذیل می‌باشد:

- استمرار پست سازمانی کارمندان.

- کسب نتایج مطلوب از ارزیابی عملکرد و رضایت از خدمات کارمند.

- جلب رضایت مردم و ارباب رجوع.

- ارتقاء سطح علمی و تخصصی در زمینه شغل مورد تصدی.

تبصره- در صورت عدم تمدید قرارداد با کارمندان پیمانی مطابق قوانین و مقررات مربوط عمل خواهد شد.



دستورالعمل ارزیابی عملکرد کارمندان و ضوابط تمدید قرارداد کارمندان غیررسمی^۲

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

ماده ۵۱- مجموع مجوزهای استخدام دستگاه‌های اجرائی با رعایت فصل دوم این قانون در برنامه‌های پنج‌ساله تعیین می‌گردد و سهم هریک از وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره- هر گونه به‌کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرائی خارج از مجوزهای موضوع این ماده خلاف قانون محسوب و ممنوع می‌باشد و پرداخت هرگونه وجهی به افرادی که بدون مجوز به کار گرفته می‌شوند تصرف غیرقانونی در اموال عمومی محسوب می‌گردد.

ماده ۵۲- هر نوع به‌کارگیری افراد در دستگاه‌های اجرائی به غیر از حالات مندرج در ماده (۴۵) و تبصره ماده (۳۲) این قانون ممنوع می‌باشد.

^۱ تصویب نامه شماره ۲۳۱۳۲۷/ت ۴۳۹۱۵ ک مورخ ۱۳۸۸/۱۱/۲۱ هیأت وزیران

^۲ بخشنامه شماره ۱۴۰۵۲۱ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۱۳ سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور

فصل هشتم- انتصاب و ارتقاء 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 اجرائی موظفند اقدامات زیر را انجام دهند:

الف- در انتخاب و انتصاب افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای، 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 می‌پذیرد.

دستگاه‌های اجرائی می‌توانند برای حداکثر پانزده درصد (۱۵٪) سمت‌های مدیریت حرفه‌ای از افراد شایسته (با رعایت تخصص و تجربه شاغل نسبت به شغل، بدون رعایت سلسه 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 حرفه‌ای چهارساله می‌باشد و تمدید آن بلامانع است. تغییر

سمت افراد قبل از مدت مذکور براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد امکان‌پذیر می‌باشد.

تبصره ۱- در اجراء این ماده مجموع شرکت‌های زیر مجموعه یک شرکت مادر تخصصی برای انتصاب مدیران یک دستگاه اجرائی تلقی می‌گردد.

تبصره ۲- در هر یک از دستگاه‌های اجرائی، یکی از پست‌های معاونین مقامات اجرائی مذکور در بندهای (د) و (ه) ماده (۷۱) این قانون ثابت تلقی می‌گردد و عزل و نصب متصدی آن براساس آئین‌نامه‌ای است که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت‌وزیران می‌رسد.

تبصره ۳- دستگاه‌های اجرائی موظفند امکان ارتقاء مسیر شغلی را باتوجه به امتیازات مربوطه در فضای رقابتی برای کلیه کارمندان فراهم نمایند.

تبصره ۴- مدیران مذکور در ماده (۷۱) این قانون مدیران سیاسی و بقیه مدیران حرفه‌ای تلقی می‌گردند.



♦ آیین‌نامه اجرایی بند (ج) و تبصره (۲) ماده (۵۴) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱

♦ دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه

♦ دستورالعمل اجرایی شرایط عمومی و اختصاصی نحوه انتخاب و انتصاب فرمانداران و بخشداران^۳

^۱ تصویب‌نامه شماره ۲۳۱۴۰۰/ت/۴۳۹۰۹ک مورخ ۱۳۸۸/۱۱/۲۱ هیأت وزیران

^۲ مصوبه شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۱۳۹۵/۴/۱ شورای عالی اداری

^۳ مصوبه شماره ۵۷۸۶۰۶ مورخ ۱۳۹۵/۴/۱ شورای عالی اداری

ماده ۵۵- سازمان مکلف است به منظور حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریت نسبت به ایجاد بانک اطلاعات مدیران جهت استفاده مقامات و مدیران ذی‌ربط اقدام نماید.

ماده ۵۶- سازمان موظف است برنامه‌ها و سامانه‌های اجرایی مؤثری را برای آموزش مدیران متناسب با وظایف و نقش‌های موردانتظار در بخش‌ها و دستگاه‌های اجرایی کشور تنظیم نماید و هرگونه انتصاب و ارتقاء مدیران منوط به طی دوره‌های ذی‌ربط می‌باشد.

ماده ۵۷- دستورالعمل اجرایی این فصل و شرایط تخصصی و عمومی پست‌های مدیریت حرفه‌ای ونحوه ارتقاء مسیر شغلی با پیشنهاد سازمان به تصویب شورای عالی اداری می‌رسد.

فصل 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، انگیزه‌های لازم را جهت مشارکت مستمر کارمندان در فرآیند آموزش تأمین نماید به نحوی که رابطه‌ای بین ارتقاء کارمندان و مدیران و آموزش برقرار گردد و از حداقل سرانه ساعت آموزشی براساس مقررات مربوط در هر سال برخوردار گردند.

ماده ۵۹- دستگاه‌های اجرایی مکلفند با رعایت مقررات این قانون و نظام آموزش کارمندان دولت، برنامه‌های آموزشی کارمندان خود را تدوین نمایند.

تبصره- دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در قالب برنامه‌های آموزشی مصوب برای اجراء دوره‌های آموزشی مورد نیاز خود با دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی انعقاد قرارداد نمایند. همچنین دستگاه‌های مزبور می‌توانند کلیه مراحل طراحی، اجراء و ارزشیابی دوره‌ها و فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی خود را به مؤسسات و مراکز آموزشی و پژوهشی دولتی و غیردولتی که صلاحیت فنی و تخصصی آنها به تأیید سازمان رسیده باشد، واگذار نمایند.



ضوابط و دستورالعمل اعتبارسنجی مراکز و مؤسسات آموزشی غیردولتی^۱

ماده ۶۰- کلیه بورس‌های آموزشی که منجر به اخذ مدرک تحصیلی دانشگاهی نمی‌گردد و از سوی دولت‌های خارجی یا از طرف مؤسسات بین‌المللی در اختیار دولت قرار می‌گیرد از طریق سازمان، متناسب با وظایف دستگاه‌های اجرایی توزیع می‌گردد. دوره‌هایی که طبق قرارداد دوجانبه برگزار می‌شود توسط دستگاه اجرایی مربوط اقدام خواهد شد.

تبصره- بورس‌ها و دوره‌های آموزشی که منجر به اخذ مدرک دانشگاهی می‌شود با نظر وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و علوم، تحقیقات و فناوری حسب مورد توزیع می‌گردد.

^۱ بخشنامه شماره ۵۱۸۷۵/۲۰۰/تاریخ ۱۳۸۹/۱۰/۹ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

ماده ۶۱- اعزام کارمندان دستگاه‌های اجرائی از زمان تصویب این قانون برای طی دوره‌های آموزشی که منجر به اخذ مدرک دانشگاهی و یا معادل آن می‌گردد در داخل و خارج از کشور با هزینه دستگاه‌های مربوطه و استفاده از مأموریت آموزشی ممنوع می‌باشد. تبصره- ایثارگران مشمول مقررات خاص خود می‌باشند.

ماده ۶۲- کارمندان موظفند همواره نسبت به توانمندسازی و افزایش مهارت‌ها و توانایی‌های شغلی خود اقدام نمایند. دستگاه‌های اجرائی شیوه‌ها و الگوهای لازم برای افزایش توان و توان‌سنجی مداوم کارمندان خود را که توسط سازمان تهیه و ابلاغ می‌شود به مورد اجراء خواهند گذارد.

ماده ۶۳- آئین‌نامه اجرائی این فصل به پیشنهاد سازمان و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.



- ◆ آئین‌نامه اجرائی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری^۱
- ◆ نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرائی^۲

◆ اصلاحیه نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرائی^۳

◆ دستورالعمل نحوه توزیع بورس‌های آموزشی خارج از کشور^۴

◆ الحاق یک تبصره به دستورالعمل نحوه توزیع بورس‌های آموزشی خارج از کشور در خصوص امکان شرکت کارمندان قراردادی در دوره‌های آموزشی^۵

◆ ارزش استخدامی گواهینامه‌های «پایان دوره‌های آموزش عالی آزاد (MBA)، (DBA)، تکمیلی، تخصصی و...» و «گواهینامه نوع دوم» صادره از سوی دانشگاه‌ها، مؤسسات آموزش عالی کشور و شرکت‌های پژوهشی^۶

فصل دهم- حقوق و مزایا



◆ تعیین جداول امتیازات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری و نحوه تطبیق کارمندان^۷

◆ تعیین میزان حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضاء هیأت مدیره شرکت‌های دولتی و کارمندان دستگاه‌های اجرائی دارای مقررات خاص استخدامی^۸

◆ بخشنامه ارتقاء طبقه مشاغل جدول شغل مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری^۹

^۱ تصویب‌نامه شماره ۲۵۷۹/ت/۴۳۹۱۶ ک مورخ ۱۳۸۹/۱/۱۰ هیأت وزیران

^۲ بخشنامه شماره ۱۸۳۴/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۰/۱/۳۰ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس‌جمهور

^۳ بخشنامه شماره ۱۸۸۱۹/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس‌جمهور

^۴ بخشنامه شماره ۲۱۲۸۵/۲۰۴ مورخ ۱۳۸۹/۴/۲۸ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس‌جمهور

^۵ بخشنامه شماره ۱۱۳۲۰۱۲ مورخ ۱۳۹۶/۰۲/۰۲ سازمان اداری و استخدامی کشور

^۶ بخشنامه شماره ۱۵۸۷۹/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۲/۰۹/۱۶ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس‌جمهور

^۷ بخشنامه ۱/۱۴۵۹۳ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس‌جمهور

^۸ بخشنامه شماره ۱۴۲۵۳۷/۲۰۰ مورخ ۱۳۸۸/۱۲/۲۴ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس‌جمهور

^۹ بخشنامه شماره ۱۱۱۳۷۷۶ مورخ ۱۳۹۶/۱/۲۲ سازمان اداری و استخدامی کشور

♦ دستورالعمل نحوه اجرای بخشنامه شماره ۱۱۱۳۷۷۶ مورخ ۱۳۹۶/۰۱/۲۲ در خصوص افزایش یک طبقه شغلی برای کارمندان^۱

ماده ۶۴- نظام پرداخت کارمندان دستگاه‌های اجرائی براساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگی‌های مذکور در مواد آتی 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. تبصره- ضریب ریالی مذکور در این ماده باتوجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالانه پیش بینی و به تصویب مجلس شورای اسلامی می‌رسد.

ماده ۶۵- کلیه مشاغل مشمول این قانون براساس عواملی نظیر اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسؤولیت‌ها، سطح تخصص و مهارت‌های مورد نیاز به یکی از طبقات جدول یا جداول حق شغل اختصاص می‌یابند. حداقل امتیاز جدول یا جداول ارزشیابی مشاغل (۲۰۰۰) و حداکثر آن (۶۰۰۰) می‌باشد.

تبصره ۱- هرکدام از مشاغل متناسب با ویژگی‌ها، حداکثر در پنج رتبه، مقدماتی، پایه، ارشد، خبره و عالی طبقه‌بندی می‌گردند و هرکدام از رتبه‌ها به یکی از طبقات جدول یا جداول موضوع این ماده اختصاص می‌یابد.

رتبه‌های خبره و عالی به مشاغل کارشناسی و بالاتر اختصاص می‌یابد.

شاغلین مربوط در بدو استخدام در رتبه مقدماتی قرار می‌گیرند و براساس عواملی نظیر ابتکار و خلاقیت، میزان افزایش مهارت‌ها، انجام خدمات برجسته، طی دوره‌های آموزشی و میزان جلب رضایت ارباب رجوع براساس ضوابطی که متناسب با ویژگی‌های مشاغل به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد ارزیابی و حسب امتیازات مکسبه و طی حداقل مدت تجربه مربوط به سطوح پایه، ارشد، خبره و عالی ارتقاء می‌یابند. نخبگانی که طبق ضوابط مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی تعیین می‌شوند و افرادی که علاوه بر شرایط عمومی در بدو استخدام از تجربه و مهارت لازم برخوردار هستند طبق آئین‌نامه‌ای که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد از طی برخی از رتبه‌ها معاف و در یکی از رتبه‌های دیگر قرار می‌گیرند.



♦ آیین‌نامه جذب و نگهداری نیروی انسانی نخبه و استعداد برتر در دستگاه‌های اجرایی موضوع تبصره (۱) ماده (۶۵) قانون مدیریت خدمات کشوری^۲

♦ ضوابط نحوه ارتقای کارمندان در طبقات و رتبه‌های جدول حق شغل^۳

تبصره ۲- کلیه عناوین مدیریت و سرپرستی متناسب با پیچیدگی وظایف و مسؤولیت‌ها، حیطه سرپرستی و

^۱ بخشنامه شماره ۱۱۳۰۷۴۰ مورخ ۱۳۹۶/۲/۲ سازمان اداری و استخدامی کشور

^۲ تصویب‌نامه شماره ۲۴۷۲۸۵/ت/۴۷۰۵۰-ه مورخ ۱۳۹۰/۱۲/۱۵ هیأت وزیران

^۳ بخشنامه شماره ۵۵۵۸۸/۲۰۰ مورخ ۱۳۸۹/۱۰/۲۷ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد با مقاطع رسمی تحصیلی همتراز می‌گردند.



آیین نامه اجرایی تبصره ماده (۶۶) قانون مدیریت خدمات کشوری در خصوص همطرازی هنرمندان و افرادی که تحصیلات حوزوی دارند^۳

ماده ۶۷- جدول یا جداول موضوع ماده (۶۵) و تبصره‌های (۱) و (۲) آن بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد و تخصیص هرکدام از مشاغل و طبقات شغلی آن به یکی از طبقات جداول حق شغل با پیشنهاد سازمان توسط شورای توسعه مدیریت انجام و برای اجراء به دستگاه‌های اجرائی ابلاغ می‌گردد. ارزیابی عوامل مربوط به شاغل براساس ضوابطی که با پیشنهاد سازمان به تصویب شورای مذکور می‌رسد توسط دستگاه‌های اجرائی انجام خواهد شد و سازمان بر اجراء این امر نظارت می‌نماید.

ماده ۶۸- علاوه بر پرداخت‌های موضوع ماده (۶۵) و تبصره‌های آن و ماده (۶۶) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد فوق‌العاده‌هایی به شرح زیر به کارمندان قابل پرداخت می‌باشد:

۱- فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه‌یافته و بدی آب و هوا برای مشاغل تخصصی که شاغلین آنها دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشند تا به میزان بیست و پنج درصد (۲۵٪) امتیاز حقوق ثابت و برای

نظارت و حساسیت‌های شغلی و سایر عوامل مربوط در یکی از طبقات جدول فوق العاده مدیریت که حداقل امتیاز آن (۵۰۰) و حداکثر آن (۵۰۰۰) است، قرار می‌گیرند.

تبصره ۳- امتیاز طبقه مشاغل آموزشی تمام وقت وزارت آموزش و پرورش و بهداشتی و درمانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در جدول یا جداول حق شغل با ضریب (۱/۱) محاسبه می‌گردد.



♦ **مجوز افزایش حداکثر امتیازات مواد (۶۵) ، (۶۶) ، (۶۸) و (۷۱) فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری تا پنجاه درصد در دستگاه‌های اجرایی^۱**

♦ **دستورالعمل نحوه اعمال ۵۰ درصد افزایش حقوق و مزایای کارکنان دستگاه‌های اجرایی^۲**

ماده ۶۶- کلیه شاغلین مشمول این قانون براساس عواملی نظیر تحصیلات، دوره‌های آموزشی و مهارت (علاوه بر حداقل شرایط مذکور در اولین طبقه شغل مربوط)، سنوات خدمت و تجربه از امتیاز حق شاغل که حداقل (۱۰۰۰) و حداکثر (۴۵۰۰) امتیاز می‌باشد، بهره‌مند می‌گردند.

حداکثر امتیاز این ماده برای هر شاغل از هفتاد و پنج درصد (۷۵٪) امتیاز شغل وی تجاوز نخواهد کرد. تبصره- هنرمندان و افرادی که در حوزه‌های علمیه تحصیل نموده‌اند براساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد

^۱ تصویب‌نامه شماره ۱۶۲۸۶۲/ت/۵۴۰ مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۲۱ هیأت وزیران

^۲ بخشنامه شماره ۲۲۸۵ مورخ ۱۳۹۶/۱/۶ سازمان اداری و استخدامی کشور

^۳ تصویب‌نامه شماره ۴۳۹۱۲/۳۷۷۶۵ مورخ ۱۳۸۹/۲/۲۱ هیأت وزیران



دستورالعمل نحوه پرداخت فوق العاده سختی کار و کار در محیط های غیرمتعارف موضوع بند (۳) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری^۲

۴- کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر می‌باشند معادل (۸۰۰) امتیاز و برای هر فرزند معادل (۲۰۰) امتیاز و حداکثر سه فرزند. حداکثر سن برای اولادی که از مزایای این بند استفاده می‌کنند به شرط ادامه تحصیل و نیز غیر شاغل بودن فرزند، (۲۵) سال تمام و نداشتن شوهر برای اولاد اناث خواهد بود. کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کار افتاده کلی می‌باشد و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند از مزایای کمک هزینه عائله‌مندی موضوع این بند بهره‌مند می‌شوند. فرزندان معلول و از کار افتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی‌ربط مشمول محدودیت سقف سنی مزبور نمی‌باشند.

۵- فوق‌العاده شغل برای مشاغل تخصصی، متناسب با سطح تخصص و مهارت‌ها، پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها و شرایط بازار کار با پیشنهاد سازمان تصویب هیأت وزیران برای مشاغل تا سطح کاردانی حداکثر (۷۰۰) امتیاز و برای مشاغل هم‌سطح کارشناسی حداکثر (۱۵۰۰) امتیاز و برای مشاغل بالاتر

سایر مشاغل تا بیست درصد (۲۰٪) حقوق ثابت هرکدام از کارمندان واجد شرایط پرداخت خواهد شد. فهرست این مناطق در هر دوره برنامه پنج‌ساله با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.



دستورالعمل نحوه پرداخت فوق العاده های مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا موضوع بند (۱) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱

۲- فوق‌العاده ایثارگری متناسب با درصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه در جبهه و مدت اسارت تا (۱۵۰۰) امتیاز و به دارندگان نشان‌های دولتی تا (۷۵۰) امتیاز تعلق می‌گیرد.

کارمندان و بازنشستگان که در زمان جنگ در مناطق جنگ‌زده مشغول خدمت اداری بوده اند به ازاء هر سال خدمت در زمان جنگ (۱۲۵) امتیاز در نظر گرفته می‌شود.

۳- فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیر متعارف نظیر کار با اشعه و مواد شیمیایی، کار با بیماران روانی، عفونی و در اورژانس و در بخش‌های سوختگی و مراقبت‌های ویژه بیمارستانی تا (۱۰۰۰) امتیاز و در مورد کار با مواد سمی، آتش‌زا و منفجره و کار در اعماق دریا، امتیاز یاد شده با تصویب هیأت وزیران تا سه برابر قابل افزایش خواهد بود.

^۱ بخشنامه شماره ۲۰۰/۴۱۷۲۲ مورخ ۱۳۸۹/۸/۱۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

^۲ بخشنامه شماره ۲۰۰/۵۰۷۹۵ مورخ ۱۳۸۹/۱۰/۵ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

حداکثر (۲۰۰۰) امتیاز تعیین می‌گردد. این فوق العاده با رعایت تبصره این ماده قابل پرداخت می‌باشد.



♦ اجازه پرداخت فوق‌العاده موضوع بند (۵) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱

♦ نظر رئیس مجلس شورای اسلامی در خصوص مصوبه هیأت وزیران به شماره ۱۳۹۳/۱/۲۰-ت/۵۰۰۷۱ هـ مورخ ۱۳۹۳/۱/۲۰، موضوع: «فوق‌العاده موضوع بند «۵» ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری»^۲

♦ اصلاح تصویب‌نامه شماره ۱۳۹۳/۱/۲۰-ت/۵۰۰۷۱ هـ مورخ ۱۳۹۳/۱/۲۰ در خصوص فوق‌العاده شغل موضوع بند (۵) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری^۳

۶- فوق‌العاده کارایی و عملکرد در چهارچوب ضوابط این بند و تبصره این ماده قابل پرداخت می‌باشد:

الف- به حداکثر هفتاد درصد (۷۰٪) از کارمندان هر دستگاه براساس رتبه‌بندی نمرات ارزشیابی کارمندان، طبق عملکرد کارمندان و باتوجه به امتیازی که از عواملی نظیر رضایت ارباب رجوع، رشد و ارتقاء، اثربخشی و کیفیت و سرعت در اتمام کار کسب می‌نمایند. براساس دستورالعملی که سازمان ابلاغ می‌نماید تا (۲۰٪) امتیازات مربوط به حقوق ثابت وی در مقاطع سه ماهه قابل پرداخت می‌باشد.

ب- میزان بهره‌مندی کارمندان هر دستگاه از سقف هفتاد (۷۰٪) درصد مذکور در این بند متناسب با میزان موفقیت در تحقق تکالیف قانونی و اجراء برنامه‌ها و ارزیابی عملکرد دستگاه که توسط سازمان و تصویب شورای عالی اداری در سه سطح متوسط، خوب و عالی رتبه‌بندی می‌گردند به ترتیب (۳۰٪، ۵۰٪ و ۷۰٪) تعیین می‌گردد.

ج- مقامات دستگاه‌های اجرائی مذکور در ماده (۷۱) متناسب با رتبه دستگاه ذی‌ربط مشمول دریافت این فوق‌العاده می‌باشند.



دستورالعمل نحوه پرداخت فوق‌العاده کارایی و عملکرد موضوع بند (۶) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری^۴

۷- به منظور جبران هزینه سفر و مأموریت روزانه داخل و خارج از کشور، نوبت کاری، جابه‌جایی محل خدمت کارمندان با تشخیص دستگاه اجرائی، کسر صندوق و تضمین، مبالغی با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران به کارمندان پرداخت خواهد شد.



آیین‌نامه فوق‌العاده نوبت کاری و هزینه جابه‌جایی محل خدمت کارمندان^۵

^۱ تصویب‌نامه شماره ۱۳۹۳/۱/۲۰-ت/۵۰۰۷۱ هـ مورخ ۱۳۹۳/۱/۲۰ هیأت وزیران

^۲ نامه شماره ۲۲۳۳۲ هـ/ب مورخ ۱۳۹۳/۴/۴ رئیس مجلس شورای اسلامی

^۳ تصویب‌نامه شماره ۱۳۹۳/۳/۲۱-ت/۵۱۸۸۶ هـ مورخ ۱۳۹۴/۳/۲۱ هیأت وزیران

^۴ بخشنامه شماره ۲۰۰/۴۳۵۱۲ مورخ ۱۳۸۹/۸/۲۲ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

^۵ تصویب‌نامه شماره ۱۳۹۵/۱۱/۱۸-ت/۵۳۱۴۳ هـ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۱۸ هیأت وزیران

۸- به کارمندانی که در خارج از کشور در پست‌های سازمانی اشتغال دارند فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور براساس ضوابطی که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد پرداخت می‌گردد.

این گونه کارمندان در مدتی که از فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور استفاده می‌کنند دریافت دیگری به استثناء مواردی که به موجب قوانین خاص برای اشتغال در خارج از کشور به این گونه کارمندان تعلق می‌گیرد نخواهند داشت.

۹- در صورتی که بنا به درخواست دستگاه، کارمندان موظف به انجام خدماتی خارج از وقت اداری گردند براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، می‌توان مبالغی تحت عنوان اضافه‌کار، حق‌التحقیق، حق‌التدریس، حق‌الترجمه و حق‌التألیف به آنها پرداخت نمود.

مجموع مبالغ قابل پرداخت تحت عنوان اضافه‌کار و حق‌التدریس به هر یک از کارمندان نباید از حداکثر (۵۰٪) حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های وی تجاوز نماید. در هر دستگاه اجرائی حداکثر تا (۲۰٪) کارمندان آن دستگاه که به اقتضاء شغلی، اضافه‌کار بیشتری دارند از محدودیت سقف (۵۰٪) مستثنی می‌باشند.



♦ دستورالعمل پرداخت اضافه‌کار، حق‌التحقیق، حق‌التدریس، حق‌الترجمه و حق‌التألیف^۱

♦ الحاق (۲) تبصره به ماده (۱) دستورالعمل پرداخت اضافه‌کار کارمندان^۲

♦ در تعیین اضافه‌کار باید تفاوت تطبیق که تابعی از حقوق ثابت است مورد لحاظ قرار گیرد^۳

♦ ابطال روش محاسبه حق‌التدریس مقرر در ماده ۴ دستورالعمل بند ۹ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری^۴

۱۰- فوق‌العاده ویژه در موارد خاص با توجه به عواملی از قبیل بازار کار داخلی و بین‌المللی، ریسک‌پذیری، تأثیر اقتصادی فعالیت‌ها در درآمد ملی، انجام فعالیت و وظایف تخصصی و ستادی و تحقیقاتی و حساسیت کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران امتیاز ویژه‌ای برای حداکثر (۲۵٪) از مشاغل، در برخی از دستگاه‌های اجرائی تا (۵۰٪) سقف امتیاز حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر مذکور در این فصل در نظر گرفته خواهد شد.

تبصره- پرداخت فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۵) و (۶) این ماده در هر کدام از دستگاه‌های اجرائی، مشروط به اعمال اصلاحات ساختاری، نیروی انسانی، فناوری و واگذاری امور به بخش غیردولتی (احکام مذکور در این قانون) و استفاده از منابع حاصل از صرفه‌جویی‌های به عمل آمده، در سقف اعتبارات مصوب از سال ۱۳۸۷ امکان‌پذیر می‌باشد و این فوق‌العاده‌ها جزء دیون منظور نمی‌گردد. انجام اصلاحات مذکور در این تبصره باید به تأیید سازمان برسد.

^۱ بخشنامه شماره ۲/۱۴۵۹۳/۲۰۰ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

^۲ بخشنامه شماره ۲۰۱/۱۹۶۹ مورخ ۱۳۸۸/۱۲/۲۶ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

^۳ رأی وحدت رویه شماره ۳۰۰ مورخ ۱۳۹۱/۰۶/۰۶ هیأت عمومی دیوان عدالت

^۴ رأی شماره ۱۸۱۶ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۰۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری



♦ اجازه پرداخت فوق‌العاده ویژه مشاغل تخصصی موضوع بند (۱۰) ماده (۶۸) برای کارکنان ستادی وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل زیر نظر رئیس‌جمهور^۱

♦ نظر رئیس مجلس شورای اسلامی در خصوص مصوبه شماره ۱۳۸۰۹۱/ت/۵۰۰۰۰هـ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۱۵، موضوع: «برقراری فوق‌العاده ویژه کارکنان ستادی وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل زیر نظر رئیس‌جمهور»^۲

♦ اصلاح بند (۲) تصویب‌نامه شماره ۱۳۸۰۹۱/ت/۵۰۰۰۰هـ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۱۵ راجع به برقراری فوق‌العاده ویژه کارکنان دولت^۳

♦ تفاوت تطبیق در محاسبه فوق‌العاده ویژه موضوع بند ۱۰ ماده ۶۸ قانون مذکور لحاظ نمی‌شود^۴

♦ لزوم کسب تأییدیه فهرست عناوین مشاغل برخوردار از فوق‌العاده ویژه و بار مالی ناشی از آن^۵

ماده ۶۹- به دستگاه‌های اجرائی اجازه داده می‌شود تا بیست و پنج درصد (۲۵٪) اعتباراتی که از محل اصلاحات مذکور در تبصره ماده فوق‌الذکر در هر کدام از واحدهای سازمانی صرفه‌جویی می‌گردد را (با تأیید ذی‌حساب مربوطه) به عنوان فوق‌العاده بهره‌وری غیرمستمر به کارمندان و مدیرانی که در همان واحدها، خدمات برجسته انجام می‌دهند پرداخت نمایند.

ماده ۷۰- شرایط تصدی مشاغل اختصاصی دستگاه‌های اجرائی به تناسب وظایف پست‌های قابل تخصیص به

هر شغل، از لحاظ معلومات، تحصیلات، تجربه، مهارت و دوره‌های آموزشی مورد نیاز و عوامل مؤثر دیگر با پیشنهاد دستگاه اجرائی و تأیید سازمان و تصویب شورای توسعه مدیریت تعیین می‌گردد. و در انتصاب افراد به مشاغل مذکور رعایت شرایط مصوب الزامی می‌باشد.

تبصره ۱- شرایط تصدی مشاغل عمومی که در بیش از یک دستگاه شاغل دارند به تناسب پست‌های قابل تخصیص به هر شغل توسط سازمان تهیه و پس از تصویب شورای توسعه مدیریت جهت اجراء به دستگاه‌های ذی‌ربط ابلاغ می‌گردد.

تبصره ۲- دستگاه‌های اجرائی موظفند حداکثر ظرف مدت سه سال شرایط تصدی مشاغل اختصاصی خود را به سازمان اعلام نمایند. در غیراین‌صورت سازمان موظف است شرایط تصدی مشاغل اختصاصی را رأساً به شورای توسعه مدیریت پیشنهاد نماید. تا تغییر ضوابط قبلی، شرایط مصوب فعلی قابل اجراء است.

ماده ۷۱- سمت‌های 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.

^۱ تصویب‌نامه شماره ۱۳۸۰۹۱/ت/۵۰۰۰۰هـ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۱۵ هیأت وزیران

^۲ نامه شماره ۹۰۸۶۸هـ/ب مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۶ رئیس مجلس شورای اسلامی

^۳ تصویب‌نامه شماره ۱۱۲۷۸/ت/۵۱۷۸۹هـ مورخ ۱۳۹۴/۲/۲ هیأت وزیران

^۴ رأی شماره ۳ مورخ ۱۳۹۵/۱/۳۰ هیأت تخصصی اداری و استخدامی دیوان عدالت اداری

^۵ بخشنامه شماره ۱۷۰۲۴۶ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۴ سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور

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

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

د- استانداران و سفراء (۱۵۰۰۰) امتیاز.

ه- معاونین وزراء (۱۴۰۰۰) امتیاز.

تبصره ۱- نخست وزیران دوران انقلاب اسلامی با مقامات بند (ب) این ماده هم‌تراز می‌گردند و تعیین سایر پست‌های هم‌تراز به عهده هیأت وزیران بوده و تعیین هم‌طرازی پست‌های کارکنان اداری مجلس به عهده رئیس مجلس خواهد بود.

تبصره ۲- علاوه بر حقوق موضوع ماده فوق و امتیاز ویژگی‌های شاغل (مذکور در ماده (۶۶)) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد فوق‌العاده‌های ماده (۶۸) این قانون نیز حسب مورد به مقامات تعلق خواهد گرفت.

تبصره ۳- مقامات مذکور در این ماده که حداقل دوسال در پست مدیریت‌های سیاسی انجام وظیفه نموده یا بنمایند پس از تصدی مقام در صورتی که به سمت پائین‌تری منصوب شوند، چنانچه حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر آن‌ها در مسؤولیت جدید از هشتاد درصد (۸۰٪) حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر وی در پست قبلی کمتر باشد به میزان مابه‌التفاوت تا (۸۰٪) را تفاوت تطبیق دریافت خواهند نمود. این تفاوت تطبیق با ارتقاءهای بعدی (عوامل شغل و شاغل و فوق‌العاده‌ها) مستهلک می‌گردد و این مابه‌التفاوت در محاسبه حقوق بازنشستگی و وظیفه نیز ملاک عمل خواهد بود.

تبصره ۴- دولت مجاز است با پیشنهاد سازمان، برخی از امتیازات قانونی مقامات موضوع این قانون (به استثناء

حقوق و مزایا) را به مشاغل خاص ویژه مدیریت حرفه‌ای و یا سمت‌های خاص و ویژه قضائی تسری دهد.

ماده ۷۲- امتیاز شغلی مدیران عامل و اعضاء هیأت‌های مدیره شرکت‌های دولتی که براساس سیاست‌های مصوب مقام معظم رهبری درمورد اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در اختیار دولت بماند با توجه به نوع وظایف، حساسیت، سطح تخصصی کارمندان، تأثیر و نقش اقتصادی شرکت، نوع تولید و خدمات، کارآیی و اثربخشی و سهم شرکت در درآمد ملی تعیین خواهد گردید.

سقف امتیاز این ماده حداکثر (۱/۵) برابر حداکثر ارقام امتیاز شغلی مذکور در این فصل می‌باشد. این‌گونه کارمندان حسب مورد از امتیازات شاغل و فوق‌العاده‌های مذکور در ماده (۶۸) بهره‌مند خواهند بود.

تبصره- حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضاء هیأت مدیره سایر شرکت‌های دولتی که براساس سیاست‌های مصوب مقام معظم رهبری باید شرکت آنها به بخش غیردولتی واگذار گردد، مشابه سایر مدیران حرفه‌ای مذکور در این قانون تعیین و پرداخت می‌گردد.

ماده ۷۳- به منظور ارتقاء کارایی و سود دهی بنگاه‌های اقتصادی و ایجاد انگیزه و تحرک در آنها، به کارمندان آن دسته از شرکت‌های دولتی که براساس سیاست‌های مصوب مقام معظم رهبری در مورد اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در اختیار دولت بماند براساس آئین‌نامه‌ای که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد متناسب با میزان سود حاصل و میزان اثرگذاری آنها در توسعه اقتصادی کشور و عملکرد و

بهره‌وری بنگاه‌ها، فوق‌العاده بهره‌وری به طور غیرمستمر پرداخت خواهد شد. حداکثر امتیاز این فوق‌العاده حسب مورد برای هفتاد درصد (۷۰٪) کارمندان تا سقف چهل درصد (۴۰٪) حقوق ثابت هریک از کارمندان می‌باشد. تبصره- مشمولین این قانون صرفاً یکی از فوق‌العاده‌های مذکور در بند (۶) ماده (۶۸) و این ماده را می‌توانند دریافت نمایند.

ماده ۷۴- به منظور هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان دستگاه‌های اجرائی، شورای حقوق و دستمزد با عضویت رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و وزیر امور اقتصادی و دارایی و دو نفر از وزراء به انتخاب هیأت وزیران و رئیس دستگاه ذی‌ربط و مجموعاً دو نفر نماینده از کمیسیون‌های اجتماعی و برنامه و بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی (به‌عنوان ناظر) تشکیل می‌شود، کلیه دستگاه‌های اجرائی اعم از این که مشمول مقررات این قانون باشند یا نباشند مکلفند قبل از اتخاذ تصمیم در مراجع قانونی ذی‌ربط برای تعیین و یا تغییر مبانی و مقررات حقوق و مزایای کارمندان خود و یا هر نوع پرداخت جدید موافقت شورای مذکور را کسب کنند. مصوبات و تصمیمات شورا پس از تأیید رئیس جمهور قابل اجرا است.

وظایف دبیرخانه شورای حقوق و دستمزد به عهده سازمان خواهد بود.

تبصره- هیأت وزیران و سایر مراجعی که اختیار تنظیم مقررات پرداخت دارند، موظفند قبل از هرگونه تصمیم‌گیری نظر موافق این شورا را اخذ نمایند.

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

ماده ۷۶- حداقل و حداکثر حقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران مشمول این قانون و سایر حقوق بگیران دستگاه‌های اجرائی و صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرائی هر سال با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره- سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر نباید از (۷) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز کند.

فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۲)، (۳) و (۵) ماده (۶۸) فوق‌العاده مستمر تلقی می‌گردند.



♦ تعیین ضریب حقوق و حداقل و حداکثر حقوق کارمندان، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و قضات در سال ۱۳۹۶^۱

♦ تعیین ضریب حقوق و حداقل و حداکثر حقوق بازنشستگان در سال ۱۳۹۶^۲

^۱ تصویبنامه شماره ۵۷۰۰/ت/۵۴۲۰۴هـ مورخ ۱۳۹۶/۱/۲۶ هیأت وزیران

^۲ تصویبنامه شماره ۵۷۰۸/ت/۵۴۲۰۴هـ مورخ ۱۳۹۶/۱/۲۶ هیأت وزیران

♦ ابلاغ جداول همسان‌سازی حقوق بازنشستگان، موظفین و مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح در سال ۱۳۹۶^۱

ماده ۷۷- تعیین میزان فوق العاده‌های مذکور در بندهای (۵)، (۶)، (۷)، (۸)، (۹) و (۱۰) ماده (۶۸) این قانون تا سقف تعیین شده توسط مراجع ذی‌ربط با وزیر و یا رئیس دستگاه اجرائی و یا مقامات و مدیران خواهد بود.

ماده ۷۸- در دستگاه‌های مشمول این قانون کلیه مبانی پرداخت خارج از ضوابط و مقررات این فصل به استثناء پرداخت‌های قانونی که در زمان بازنشسته شدن یا از کارافتادگی و یا فوت پرداخت می‌گردد و همچنین برنامه کمک‌های رفاهی که به عنوان یارانه مستقیم درازاء خدماتی نظیر سرویس رفت و آمد، سلف سرویس، مهد کودک و یا سایر موارد پرداخت می‌گردد، با اجراء این قانون لغو می‌گردد.



♦ دستورالعمل پرداخت کمک‌های رفاهی کارمندان دولت^۲

♦ بخشنامه اصلاحیه بند «ب» دستورالعمل پرداخت کمک‌های رفاهی کارمندان دولت منضم به بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱^۳

تبصره- در صورتی که با اجراء این فصل، حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مشمول کسور بازنشستگی هریک از کارمندان که به موجب قوانین و مقررات قبلی دریافت می‌نمودند کاهش یابد، تا میزان دریافتی قبلی، تفاوت

تطبیق دریافت خواهند نمود و این تفاوت تطبیق ضمن درج در حکم حقوقی با ارتقاءهای بعدی مستهلک می‌گردد. این تفاوت تطبیق در محاسبه حقوق بازنشستگی یا وظیفه نیز منظور می‌گردد.

ماده ۷۹- کلیه مبالغ پرداختی به مشمولین این قانون اعم از مستمر، غیرمستمر، پاداش و هزینه‌ها، باید در فیش حقوقی کارمندان درج گردد.

ماده ۸۰- آئین‌نامه اجرائی این فصل از تاریخ تصویب این قانون حداکثر ظرف مدت ۳ ماه با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد و دستگاه‌های اجرائی موظفند حداکثر ظرف مدت (۳) ماه پس از ابلاغ آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط نسبت به صدور احکام اقدام نمایند.

فصل یازدهم- ارزیابی عملکرد

ماده ۸۱- دستگاه‌های اجرائی مکلفند براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، با استقرار نظام مدیریت عملکرد مشتمل بر ارزیابی عملکرد سازمان، مدیریت و کارمندان، برنامه‌های سنجش و ارزیابی عملکرد و میزان بهره‌وری را در واحدهای خود به مورد اجراء گذاشته و ضمن تهیه گزارش‌های نوبه‌ای و منظم، نتایج حاصل را به سازمان گزارش نمایند.

^۱ بخشنامه شماره ۱۱۲۳۱۷۷ مورخ ۱۳۹۶/۱/۲۸ سازمان اداری و استخدامی کشور

^۲ بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳/۳ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

^۳ بخشنامه شماره ۲۰۰/۸۴۸۷۴ مورخ ۱۳۸۸/۹/۹ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

ماده ۸۲- سازمان موظف است استقرار نظام مدیریت عملکرد را در سطح کلیه دستگاه‌های اجرایی پیگیری و نظارت نموده و هر سال گزارشی از عملکرد دستگاه‌های اجرایی و ارزشیابی آنها در ابعاد شاخص‌های اختصاصی و عمومی و نحوه اجراء احکام این قانون را براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، تهیه و به رئیس جمهور و مجلس شورای اسلامی ارائه نماید.



♦ آیین نامه اجرایی مواد (۸۱) و (۸۲) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱

♦ دستورالعمل نحوه ارزیابی عملکرد سال ۱۳۹۵ دستگاه های اجرایی در دو سطح ملی و استانی و فرایند اجرایی آن^۲

♦ شیوه نامه نحوه امتیازدهی شاخص های عمومی ارزیابی عملکرد دستگاه های اجرایی استان سال ۱۳۹۵^۳

♦ برگزاری جشنواره شهید رجایی سال ۱۳۹۶^۴

ماده ۸۳- سازمان موظف است هر ساله براساس شاخص‌های بین‌المللی و گزارش‌های دریافتی از دستگاه‌های 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 برنامه‌های توسعه استفاده نماید.

فصل دوازدهم- حقوق و تکالیف کارمندان

ماده ۸۴- کارمندان دستگاه‌های اجرایی سالی سی روز حق مرخصی کاری با استفاده از حقوق و مزایای مربوط را دارند. حداکثر نیمی از مرخصی کارمندان در هر سال قابل ذخیره شدن است.

تبصره ۱- کارمندان دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در طول مدت خدمت خود با موافقت دستگاه ذی‌ربط حداکثر سه سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند و در صورتی که کسب مرخصی برای ادامه تحصیلات عالی تخصصی در رشته مربوط به شغل کارمندان باشد تا مدت دو سال قابل افزایش خواهد بود.

تبصره ۲- کارمندان دستگاه‌های اجرایی طبق گواهی و تأیید پزشک معتمد حداکثر از چهار ماه مرخصی استعلاجی در سال استفاده خواهند نمود. بیماری‌های صعب‌العلاج به تشخیص وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از محدودیت زمانی مذکور مستثنی می‌باشد و مقررات مربوط در آئین‌نامه این فصل پیش‌بینی می‌گردد.

تبصره ۳- مشمولین مقررات قانون تأمین اجتماعی از نظر استفاده از مرخصی استعلاجی تابع همان مقررات می‌باشند.

^۱ تصویب‌نامه شماره ۴۴۳۲۷/۴۲۲۵ مورخ ۱۳۸۹/۱/۱۴ هیأت وزیران

^۲ بخشنامه شماره ۹۴۰۱۲۱ مورخ ۱۳۹۵/۱۰/۱۴ سازمان اداری و استخدامی کشور

^۳ بخشنامه شماره ۱۱۱۵۷۴۷ مورخ ۱۳۹۶/۱/۲۳ سازمان اداری و استخدامی کشور

^۴ بخشنامه شماره ۱۰۷۳۱۲۳ مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۱۵ سازمان اداری و استخدامی کشور

تبصره ۴- کارمندان زن که همسر آنها در مأموریت بسر می‌برند می‌توانند تا پایان مأموریت حداکثر به مدت شش سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند.



آیین‌نامه اجرایی مواد (۸۴)، (۸۶)، (۸۷)، (۹۰)، (۹۱) و (۹۳) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱

ماده ۸۵- دستگاه‌های اجرائی مکلفند در چهارچوب بودجه‌های مصوب و آئین‌نامه‌ای که به‌تصویب هیأت‌وزیران می‌رسد، کارمندان و بازنشستگان و افراد تحت تکفل آنان را علاوه بر استفاده از بیمه پایه درمان، با مشارکت آنان به صورت هماهنگ و یکنواخت برای کلیه کارمندان دولت تحت پوشش بیمه‌های تکمیلی قرار دهند.

ماده ۸۶- دستگاه‌های اجرائی مکلفند در ایجاد محیط مناسب کار و تأمین شرایط بهداشتی و ایمنی برای کارمندان خود اقدامات لازم را به‌عمل آورند.

ماده ۸۷- ساعات کار کارمندان دولت چهل و چهار ساعت در هفته می‌باشد و ترتیب و تنظیم ساعات کار ادارات با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت‌وزیران تعیین می‌گردد و تغییر ساعت کار کارمندان در موارد ضروری با رعایت سقف مذکور با دستگاه ذی‌ربط می‌باشد. میزان ساعات تدریس معلمان و اعضاء هیات علمی از ساعات موظف، در طرح‌های طبقه بندی مشاغل ذی‌ربط تعیین خواهد شد.

تبصره ۱- کارمندان می‌توانند با موافقت دستگاه اجرائی ساعات کار خود را تا یک چهارم ساعت کار روزانه (حداکثر ۱۱ ساعت) تقلیل دهند.

میزان حقوق و مزایا، نحوه محاسبه سوابق خدمت این قبیل کارمندان متناسب با ساعات کار آنان تعیین خواهد شد.

تبصره ۲- دستگاه‌های اجرائی می‌توانند در موارد خاص با موافقت هیأت وزیران و رعایت سقف ساعات کار با توجه به شرایط جغرافیایی و منطقه‌ای و فصلی ساعات کار خود را به ترتیب دیگری تنظیم نمایند.

تبصره ۳- کلیه دستگاه‌های اجرائی استانی موظفند ساعات کار خود را در شش روز هفته تنظیم نمایند. (ستاد مرکزی دستگاه‌های اجرائی مشمول این حکم نمی‌باشند).

ماده ۸۸- کارمندان دستگاه‌های اجرائی در انجام وظایف و مسؤولیت‌های قانونی در برابر شاکیان مورد حمایت قضائی می‌باشند و دستگاه‌های اجرائی مکلفند به تقاضای کارمندان برای دفاع از انجام وظایف آنها با استفاده از کارشناسان حقوقی خود یا گرفتن وکیل از کارمندان حمایت قضائی نمایند.

ماده ۸۹- کارمندان دستگاه‌های اجرائی درمورد استفاده از تسهیلات و امتیازات و انتصاب به مشاغل سازمانی در صورت داشتن شرایط لازم از حقوق یکسان برخوردار بوده و دستگاه‌های اجرائی مکلفند با رعایت موازین و

^۱ تصویب‌نامه شماره ۴۴۷۷۰/۷۷۶۸۳ مورخ ۱۳۸۹/۴/۸ هیأت وزیران

مقررات مربوطه و عدالت استخدامی، حقوق کارمندان خود را در موارد مذکور در این قانون مدنظر قرار دهند.

ماده ۹۰- کارمندان دستگاه‌های اجرائی موظف می‌باشند که وظایف خود را با دقت، سرعت، صداقت، امانت، گشاده‌رویی، انصاف و تبعیت از قوانین و مقررات عمومی و اختصاصی دستگاه مربوطه انجام دهند و در مقابل عموم مراجعین به‌طور یکسان و دستگاه ذی‌ربط پاسخگو باشند.

هرگونه بی‌اعتنایی به امور مراجعین و تخلف از قوانین و مقررات عمومی ممنوع می‌باشد. ارباب رجوع می‌توانند در برابر برخورد نامناسب کارمندان با آنها و کوتاهی در انجام وظایف به دستگاه اجرائی ذی‌ربط و یا به مراجع قانونی شکایت نمایند.

ماده ۹۱- اخذ رشوه و سوء استفاده از مقام اداری ممنوع می‌باشد. استفاده از هرگونه امتیاز، تسهیلات، حق مشاوره، هدیه و موارد مشابه در مقابل انجام وظایف اداری و وظایف مرتبط با شغل توسط کارمندان دستگاه‌های اجرائی در تمام سطوح از افراد حقیقی و حقوقی به‌جز دستگاه ذی‌ربط خود تخلف محسوب می‌شود.

تبصره ۱- دستگاه‌های اجرائی موظفند علاوه بر نظارت مستقیم مدیران از طریق انجام بازرسی‌های 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 اجرائی

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.

تبصره ۲- در صورت تکرار این تخلف به استناد گزارش‌هایی که به تأیید بازرس معتمد و مدیر مربوطه برسد پرونده فرد خاطی به هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری ارجاع و یکی از مجازات‌های بازخرد، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی اعمال خواهد شد.

تبصره ۳- دستگاه‌های اجرائی موظفند پرونده افراد حقیقی و حقوقی رشوه دهنده به کارمندان دستگاه‌های اجرائی را جهت رسیدگی و صدور حکم قضائی به مراجع قضائی ارجاع نمایند.

تبصره ۴- سازمان موظف است اسامی افراد حقیقی و حقوقی رشوه دهنده به کارمندان دستگاه‌های اجرائی را جهت ممنوعیت عقد قرارداد به کلیه دستگاه‌های اجرائی اعلام نماید.



دستورالعمل نحوه اجرای احکام مقرر در مواد (۹۱) و (۹۲) قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع: «صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری»^۱

ماده ۹۲- مدیران و سرپرستان بلافصل، مسؤول نظارت و کنترل و حفظ روابط سالم کارمندان خود در انجام وظایف محوله می‌باشند و در مورد عملکرد آنان باید پاسخگو باشند. در صورتی که کارمندان مزبور با اقدامات

^۱ بخشنامه شماره ۵۲۷۲/۹۳/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۳/۴/۱۷ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس‌جمهور

خود موجب ضرر و زیان دولت گردند و یا تخلفاتی نظیر رشوه و یا سوءاستفاده در حیطه مدیریت مسؤولین مزبور مشاهده و اثبات گردد، علاوه بر برخورد با کارمندان خاطی با مدیران و سرپرستان کارمندان (حسب مورد) نیز که در کشف تخلف یا جرایم اهمال نموده باشند مطابق قوانین مربوط، با آنان رفتار خواهد شد.

ماده ۹۳- کلیه کارمندان دستگاه‌های اجرائی موظفند در ساعات تعیین شده موضوع ماده (۸۷) به انجام وظایف مربوط بپردازند و در صورتی که در مواقع ضروری خارج از وقت اداری مقرر و یا ایام تعطیل به خدمات آنان نیاز باشد براساس اعلام نیاز دستگاه مکلف به حضور در محل کار و انجام وظایف محوله در قبال حق‌الزحمه یا اضافه کاری برابر مقررات مربوط خواهند بود.

ماده ۹۴- تصدی بیش از یک پست سازمانی برای کلیه کارمندان دولت ممنوع می‌باشد. 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 می‌باشد.

تبصره- عدم رعایت مفاد ماده فوق‌الذکر توسط هر یک از کارمندان دولت اعم از قبول کننده پست دوم یا مقام صادرکننده حکم متخلف محسوب و در هیأت رسیدگی به تخلفات اداری رسیدگی و اتخاذ تصمیم خواهد شد.

ماده ۹۵- به‌کارگیری بازنشستگان متخصص (با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر) در موارد خاص به عنوان اعضاء کمیته‌ها، کمیسیون‌ها، شوراهای مجامع و خدمات مشاوره‌ای غیرمستمر، تدریس و مشاوره‌های حقوقی

مشروط براین که مجموع ساعت اشتغال آنها در دستگاه‌های اجرائی از ساعت اداری کارمندان موظف تجاوز نکند بلامانع می‌باشد.

حق‌الزحمه این افراد متناسب با ساعات کار هفتگی معادل کارمندان شاغل مشابه تعیین و پرداخت می‌گردد.

ماده ۹۶- کارمندان دستگاه‌های اجرائی مکلف می‌باشند در حدود قوانین و مقررات، احکام و اوامر رؤسای مافوق خود را در امور اداری اطاعت نمایند، اگر کارمندان حکم یا امر مقام مافوق را برخلاف قوانین و مقررات اداری تشخیص دهند، مکلفند کتباً مغایرت دستور را با قوانین و مقررات به مقام مافوق اطلاع دهند. در صورتی که بعد از این اطلاع، مقام مافوق کتباً اجراء دستور خود را تأیید کرد، کارمندان مکلف به اجراء دستور صادره خواهند بود و از این حیث مسؤولیتی متوجه کارمندان نخواهد بود و پاسخگویی با مقام دستوردهنده می‌باشد.

ماده ۹۷- رسیدگی به مواردی که در این قانون ممنوع و یا تکلیف شده است و سایر تخلفات کارمندان دستگاه‌های اجرائی و تعیین مجازات آنها طبق قانون رسیدگی به تخلفات اداری - مصوب ۱۳۷۲ - می‌باشد. «به استثناء 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 می‌باشد و هرگونه پرداخت تحت این عنوان بدون انجام کار اضافی در حکم تصرف غیر قانونی وجوه و اموال عمومی است.

ماده ۱۰۰- آئین‌نامه‌های اجرائی این فصل با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

فصل سیزدهم- تأمین اجتماعی

ماده ۱۰۱- کلیه کارمندان پیمانی دستگاه‌های اجرائی از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی نظیر بازنشستگی، از کارافتادگی، فوت، بیکاری، درمان با رعایت این قانون مشمول قانون تأمین اجتماعی می‌باشند و کارمندان رسمی را که پس از لازم‌الاجراء شدن این قانون، می‌توان برای مشاغل حاکمیتی در دستگاه‌های اجرائی استخدام نمود از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی حسب تقاضای خود مشمول قانون تأمین اجتماعی یا قوانین بازنشستگی مورد عمل دستگاه اجرائی ذی‌ربط قرار می‌گیرند.



کسر حق بیمه از اضافه کار کارمندان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و نحوه پرداخت غرامت دستمزد ایام بارداری و بیماری کارکنان رسمی و ثابت^۱

ماده ۱۰۲- کارمندان می‌توانند در صورت تمایل به‌جای سازمان تأمین اجتماعی یا سازمان بازنشستگی کشوری مشمول مقررات یکی دیگر از صندوق‌های بیمه‌ای قرار

گیرند. در این صورت سهم کارفرمایی دولت برای خدمات تأمین اجتماعی حداکثر به میزان سهم کارفرمایی مقررات قانون تأمین اجتماعی می‌باشد و مابه‌التفاوت توسط کارمندان پرداخت می‌گردد. این قبیل کارمندان از لحاظ بازنشستگی، وظیفه، از کارافتادگی و نظایر آن مشمول مقررات صندوقی که انتخاب کرده‌اند می‌باشند. تغییر صندوق در طول مدت قرارداد فقط یک بار امکان‌پذیر می‌باشد.

تبصره- آئین‌نامه اجرائی نحوه تغییر صندوق‌ها با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده ۱۰۳- دستگاه اجرائی با داشتن یکی از شرایط زیر می‌تواند کارمند خود را بازنشسته نماید:

الف) حداقل سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیرتخصصی و سی‌وپنج سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال.

ب) حداقل شصت سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت با بیست و پنج روز حقوق.

تبصره ۱- سابقه مذکور در بند (الف) و همچنین شرط سنی مزبور در بند «ب» برای متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور و جانبازان و معلولان تا پنج‌سال کمتر می‌باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی‌گردد.

تبصره ۲- دستگاه‌های اجرائی مکلفند کارمندی که دارای سی‌سال سابقه خدمت برای مشاغل غیرتخصصی و شصت سال سن و همچنین کارمندی که دارای سی

^۱ بخشنامه شماره ۵۲۷۱/۹۳/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۳/۴/۱۷ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس‌جمهور

و پنج سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی و شصت و پنج سال سن می‌باشند را رأساً و بدون تقاضای کارمندان بازنشسته نمایند.

تبصره ۳- دستگاه‌های اجرائی موظفند کارمندانی را که دارای شصت و پنج سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت می‌باشند را بازنشسته کنند. سقف سنی برای متصدیان مشاغل تخصصی هفتاد سال است. کارمندان تخصصی فوق‌الذکر که سابقه خدمت آنها کمتر از بیست و پنج سال است، در صورتی که بیش از بیست سال سابقه خدمت داشته باشند می‌توانند تا رسیدن به بیست و پنج سال سابقه، ادامه خدمت دهند و در غیر این صورت بازخرید می‌شوند.

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 (۲/۵٪) رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت خواهد گردید.

ماده ۱۰۵- منظور از سابقه خدمت در این قانون برای بازنشستگی، آن مدت از سوابق خدمت کارمندان می‌باشد که در حالت اشتغال به صورت تمام وقت انجام شده و کسور مربوط را پرداخت نموده یا می‌نماید و مرخصی استحقاقی و استعلاجی و مدت خدمت نیمه‌وقت بانوان به استناد قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان- مصوب ۱۳۶۲- (مشروط بر این که کسور بازنشستگی به طور کامل پرداخت شده باشد) و مدت خدمت نظام وظیفه به عنوان سابقه خدمت کارمندان محسوب می‌گردد.

تبصره- مدت خدمت کارمندانی که در ابتداء یا حین خدمت به تحصیل مقاطع رسمی آموزشی یا معادل آن اشتغال می‌یابند و از مزایای تحصیلات مربوطه بهره‌مند می‌شوند جزء سابقه خدمت برای بازنشستگی منظور نمی‌گردد. مگر آن که همراه با تحصیل حداقل سه چهارم از وقت اداری را به انجام وظایف محوله اشتغال داشته باشند، مأموریت‌های تحصیلی و تعهدات خدمتی تحصیلی با رعایت ماده (۶۱) این قانون با موافقت سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور انجام می‌گیرد.

ماده ۱۰۶- مبنای محاسبه کسور بازنشستگی و برای محاسبه حقوق بازنشستگی کارمندان مشمول این قانون حقوق ثابت به اضافه فوق‌العاده‌های مستمر و فوق‌العاده بند «۱۰» ماده (۶۸) این قانون می‌باشد.

ماده ۱۰۷- به کارمندان مشمول این قانون که بازنشسته می‌شوند به ازاء هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر (تا سی سال) به اضافه وجوه مربوط به مرخصی‌های ذخیره شده پرداخت خواهد شد.

آن قسمت از سابقه خدمت کارمند که در ازاء آن وجوه بازخریدی دریافت نموده‌اند از سنوات خدمتی که مشمول دریافت این وجوه می‌گردد کسر می‌شود.

ماده ۱۰۸- کارمندانی که تا قبل از تصویب این قانون به استخدام درآمده و از نظر بازنشستگی مشمول صندوق بازنشستگی کشوری می‌باشند، با رعایت احکام پیش‌بینی شده در این فصل تابع صندوق خود می‌باشند و یا در صورتی که پس از اجراء این قانون به استخدام رسمی درآیند و این صندوق را انتخاب کنند، با رعایت

۸۰۰۰	۱۰	احکام مذکور در این قانون مشمول سایر مقررات قانونی قبلی خواهند بود.
۸۵۰۰	۱۱	
۹۰۰۰	۱۲	ماده ۱۰۹- از تاریخ تصویب این قانون حقوق کلیه
۹۵۰۰	۱۳	بازنشستگان، وظیفه بگیران یا مستمری بگیران
۱۰۰۰۰	۱۴	صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری که تا پایان
۱۰۵۰۰	۱۵	سال ۱۳۸۵ بازنشسته یا از کارافتاده و یا فوت نموده‌اند
۱۱۰۰۰	۱۶	در صورتی که کمتر از حاصل ضرب ضریب ریالی که
۱۱۵۰۰	۱۷	باتوجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالیانه
۱۲۰۰۰	۱۸	پیش‌بینی می‌گردد با رعایت ماده (۱۲۵) و ارقام مذکور
۱۲۵۰۰	۱۹	در جداول بندهای «الف» و «ب» این ماده و تبصره‌های
۱۳۰۰۰	۲۰	مربوط باشد تا این میزان افزایش می‌یابد.
		الف) حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت کارمندان
		کشوری براساس امتیاز ردیف آخرین گروه شغلی مربوط
		در ضریب ریالی فوق‌الذکر و براساس سی سال سنوات
		خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود.

امتیاز مربوط به تعیین حقوق بازنشستگی مقامات موضوع تبصره (۲) ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارمندان دولت و همتران آنها که بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، تصدی مقامات را به‌عهده داشته و بازنشسته شده‌اند به شرح زیر خواهد بود:

گروه شغلی	امتیاز مربوطه	مقامات موضوع بند «الف»
۱ و ۲	۴۰۰۰	۱۴۵۰۰
۳	۴۵۰۰	۱۵۵۰۰
۴	۵۰۰۰	۱۶۵۰۰
۵	۵۵۰۰	۱۷۵۰۰
۶	۶۰۰۰	۱۸۵۰۰
۷	۶۵۰۰	۱۹۰۰۰
۸	۷۰۰۰	
۹	۷۵۰۰	

ب) حقوق بازنشستگی، وظیفه و یا فوت کارمندان نیروهای مسلح براساس امتیاز ردیف جایگاه شغلی مربوط در ضریب ریالی مذکور در این ماده و براساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود:

عنوان درجه یا رتبه شغلی	امتیاز
سرجوخه یا رتبه ۴	۵۴۰۰
گروهبان ۳ یا رتبه ۵	۶۰۰۰
گروهبان ۲ یا رتبه ۶	۶۶۰۰
گروهبان ۱ یا رتبه ۷	۷۲۰۰
استوار دوم یا رتبه ۸	۷۸۰۰
استوار یکم یا رتبه ۹	۸۴۰۰
ستوان سوم یا رتبه ۱۰	۹۰۰۰
ستوان دوم یا رتبه ۱۱	۹۶۰۰
ستوان یکم یا رتبه ۱۲	۱۰۲۰۰
سروان یا رتبه ۱۳	۱۰۸۰۰
سرگرد یا رتبه ۱۴	۱۱۴۰۰
سرهنگ ۲ یا رتبه ۱۵	۱۲۰۰۰
سرهنگ یا رتبه ۱۶	۱۲۶۰۰
سرتیپ ۲ یا رتبه ۱۷	۱۳۲۰۰
سرتیپ یا رتبه ۱۸	۱۳۸۰۰
سرلشکر یا رتبه ۱۹	۱۴۴۰۰

سپهبد یا رتبه ۲۰ ۱۵۰۰۰

ارتشبد ۱۵۶۰۰

تبصره ۱- مشمولان بندهای «الف و ب» این ماده که در طول دوران خدمت حداقل به مدت (۲) سال دارای سمت‌های مدیریتی بوده‌اند، درصدهای زیر حسب مورد و براساس جدول بند «الف» به امتیاز حقوق آنان اضافه خواهد شد:

مشاغل سرپرستی و همتراز	۵ درصد
معاونین مدیر کل و همتراز آنان	۱۰ درصد
مدیران کل و همتراز آنان	۱۵ درصد
مدیران عامل و اعضاء هیأت مدیره شرکت‌های دولتی	۲۰ درصد
مقامات موضوع تبصره های «۲» و «۳» ماده (۱) ن.ه.پ	۲۵ درصد

تبصره ۲- بازنشستگان و وظیفه‌بگیران که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها بیش از سی سال است به ازاء هر سال (تا ده سال) دوو نیم درصد (۲/۵٪) به ارقام فوق‌الذکر اضافه می‌گردد و افرادی که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها کمتر از سی سال است (تا پانزده سال) به ازاء هر سال دو و نیم درصد (۲/۵٪) از ارقام فوق‌الذکر کسر می‌گردد. مشروط بر این که میزان حقوق بازنشستگی یا وظیفه آنان از حداقل حقوق بازنشستگی کمتر نگردد.

تبصره ۳- کارمندانی که به استناد مواد (۸۰) و (۸۳) قانون استخدام کشوری و مواد (۱۵۷)، (۱۵۸) و (۱۵۹)

قانون اجا و موارد مشابه قانون سپاه و ناجا حقوق وظیفه یا مستمری دریافت می‌دارند، در صورتی که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها کمتر از سی سال باشد مدت سابقه منظور شده آنان مطابق قوانین و مقررات مورد عمل که تعیین شد لازم‌الاجراء است.

تبصره ۴- کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد بازنشستگان و وظیفه‌بگیران معادل شاغلین افزایش می‌یابد و با این افزایش حکم ماده (۸) قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مورخ ۱۳۸۰/۱۱/۲۷ و اصلاحات بعدی آن لغو می‌گردد.

تبصره ۵- هر کدام از بازنشستگان و وظیفه‌بگیران چنانچه براساس مقررات مورد عمل قبلی بیش از ارقام فوق‌الذکر دریافت می‌نمایند همان ارقام ملاک پرداخت می‌باشد.

تبصره ۶- درجات سابق نظامیان منفک از خدمت که در جدول بند «ب» این ماده نمی‌باشد به شرح زیر تطبیق می‌یابد:

الف) ستوانیار سوم و ستوانیار دوم، افسریار	معادل ستوان سوم
ب) ستوانیار یکم، همافر سوم، همافر دوم	معادل ستوان دوم
ج) همافر یکم	معادل ستوان یکم
د) سرهمافر سوم	معادل سروان
ه) سرهمافر دوم	معادل سرگرد
و) سرهمافر یکم	معادل سرهنگ دوم

تبصره ۷- به هر یک از مشمولان موضوع بند «ب» که در طول دوران خدمت حداقل به مدت دو سال دارای عناوین شغلی فرماندهی، ریاست و مدیریت بوده‌اند، درصدی از جدول شماره (دو) به شرح زیر به حقوق آنان اضافه خواهد شد:

کارمندان در رتبه شغلی ۸ الی ۹	۵ درصد
کارمندان در رتبه شغلی ۱۰ الی ۱۳	۱۰ درصد
کارمندان در رتبه شغلی ۱۴ الی ۱۶	۱۵ درصد
کارمندان در رتبه شغلی ۱۷ و ۱۸	۲۰ درصد
کارمندان در رتبه شغلی ۱۹ و به بالا	۲۵ درصد

تبصره ۸- کلیه نظامیان بالاتر از درجه سرهنگی که از تاریخ ۱۳۵۸/۱/۱۵ به بعد در خدمت نیروهای مسلح نبوده‌اند و احکام خاص قضائی برای آنان تعیین نشده است، صرفاً از حقوق ردیف درجه سرهنگی برخوردار خواهند شد و مشمول سایر تبصره‌های این بند نخواهند شد.

تبصره ۹- مشمولین قانون حالت اشتغال- مصوب ۱۳۷۲- مجلس شورای اسلامی از مقررات این دستورالعمل مستثنی می‌باشند.

ماده ۱۱۰- از تاریخ ۱۳۸۶/۱/۱ حقوق کلیه بازنشستگان، موظفین یا مستمری‌بگیران اعضاء هیأت علمی و قضات که بازنشسته، از کارافتاده و فوت شده‌اند در صورتی که کمتر از حاصل ضرب ضریب ریالی موضوع ماده (۱۰۹) این قانون با رعایت ماده (۱۲۵) و ارقام

مذکور در جداول بندهای (الف) و (ب) این ماده و تبصره‌های مربوط باشد تا این میزان افزایش می‌یابد:

الف) حقوق بازنشستگی، موظفین یا مستمری بگیران
اعضاء هیأت علمی براساس امتیاز ردیف آخرین مرتبه علمی و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود.

مرتبۀ علمی	امتیاز
مربی آموزشیار و پژوهشیاران	۹۵۰۰
مربی	۱۱۰۰۰
استادیار	۱۴۰۰۰
دانشیار	۱۶۰۰۰
استاد	۱۸۰۰۰

ب) حقوق بازنشستگی، موظفین یا مستمری بگیران
قضات براساس امتیاز ردیف آخرین گروه و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود:

گروه	امتیاز	گروه	امتیاز
یک	۸۵۰۰	پنج	۱۲۵۰۰
دو	۹۵۰۰	شش	۱۳۵۰۰
سه	۱۰۵۰۰	هفت	۱۵۰۰۰
چهار	۱۱۵۰۰	هشت	۱۶۰۰۰

تبصره ۱- در محاسبه امتیاز حقوق مبنای دارندگان مشاغل قضائی با کمتر از مدرک لیسانس و معادل آن (موضوع ماده واحده قانون تعیین وضعیت قضائی کسانی که سه سال در دادسراهای انقلاب اسلامی اشتغال به کار قضائی داشته‌اند) پنج درصد (۵٪) از امتیاز گروه شغلی آنان کسر خواهد شد.

تبصره ۲- در محاسبه امتیاز حقوق دارندگان پایه قضائی در صورت داشتن مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد یا معادل آن در رشته‌های قابل قبول برای قضات پنج درصد (۵٪) و برای مدرک تحصیلی دکترا یا معادل آن در همان رشته‌ها ده درصد (۱۰٪) به امتیاز گروه شغلی آنان اضافه می‌گردد.

تبصره ۳- علاوه بر امتیازات فوق به متصدیان مشاغل مدیریت و سرپرستی در صورت داشتن مسئولیتهای زیر حداقل به مدت دو سال در طول دوران خدمت درصدهای زیر حسب مورد به امتیاز حقوق آنان اضافه خواهد شد. برای سنوات کمتر از دو سال نیز به همان نسبت محاسبه و پرداخت خواهد شد.

۱- دادستان نظامی استان، دادستان عمومی (غیر از تهران)، رئیس دادگستری شهرستان، دادستان انقلاب اسلامی استان، رئیس دادگاه حقوقی ۲ مستقل به مأخذ پنج درصد (۵٪).

۲- مدیران کل، رئیس سازمان قضائی نیروهای مسلح مرکز استان (غیر از تهران)، دادستان نظامی تهران، رئیس کل دادگستری استان، رئیس شعبه اول دادگاه انقلاب اسلامی تهران به مأخذ ده درصد (۱۰٪).

۳- معاونان رئیس قوه قضائیه و معاونان وزیر دادگستری، رئیس دیوان عدالت اداری، رئیس سازمان بازرسی کل کشور، دادستان انتظامی قضات، رئیس

سازمان قضائی نیروهای مسلح، دادستان تهران، رئیس کل دادگستری استان تهران به مأخذ پانزده درصد (۱۵٪) حقوق مبنا.

۴- رئیس دیوان عالی کشور و دادستان کل کشور به مأخذ بیست درصد (۲۰٪)

تبصره ۴- تبصره‌های «۱»، «۲»، «۳»، «۴»، «۵» و «۶» ماده (۱۰۹) در مورد مشمولین این ماده لازم‌الاجراء می‌باشد.

ماده ۱۱۱- به منظور یکنواختی و هماهنگ‌سازی سایر حمایت‌های قانونی مشترکین کلیه صندوق‌های بازنشستگی دستگاه‌های اجرائی مشمول این قانون، بندهای زیر لازم‌الاجراء خواهد بود.

۱- کلیه شاغلین و بازنشستگان مشترک صندوق‌های بازنشستگی می‌توانند والدین تحت تکفل خود را در صورتی که تحت پوشش هیچ یک از بیمه‌های 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 آن که 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 می‌گردند.

ماده ۱۱۲- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و وزارت رفاه و تأمین اجتماعی مکلفند، آئین‌نامه نحوه تطبیق و تعیین حقوق بازنشستگان، موظفین یا مستمری‌بگیران آن دسته از دستگاه‌های اجرائی که مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت مصوب ۱۳۷۰ نبوده‌اند 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.

ماده ۱۱۳- دولت مکلف است تا پایان قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در خصوص تجمیع کلیه صندوق‌های بازنشستگی اعم از کشوری و تأمین اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی اقدامات قانونی لازم را به عمل آورد.

فصل چهاردهم- شورای عالی اداری و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

ماده ۱۱۴- به منظور ایجاد تحول در نظام اداری کشور در ابعاد، نقش و اندازه دولت، ساختار تشکیلاتی و نظام‌های استخدامی، مدیریت منابع انسانی، روش‌های انجام کار و فناوری اداری و ارتقاء و حفظ کرامت مردم و نیل به نظام اداری و مدیریتی کارا، بهره‌ور و ارزش افزا، پاسخگو، شفاف و عاری از فساد و تبعیض، اثربخش، نتیجه‌گرا و مردم‌سالار، شورای عالی اداری با ترکیب و اختیارات زیر تشکیل می‌گردد.

اعضاء شورای یاد شده عبارتند از:

۱- رئیس جمهور (رئیس شورا) که در غیاب او معاون اول وی ریاست شورا را بر عهده خواهد داشت.

۲- رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (عضو و دبیر شورا).

۳- وزراء آموزش و پرورش، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی و سه نفر از وزراء بخش‌های دیگر به انتخاب هیأت وزیران.

۴- وزیر یا رئیس دستگاه مستقل ذی‌ربط حسب مورد.

۵- دو نفر از استانداران به انتخاب استانداران سراسر کشور.

۶- دو نفر صاحب نظر در رشته حقوق اداری و مدیریت به انتخاب رئیس‌جمهور.

۷- دو نفر از نمایندگان مجلس شورای اسلامی به انتخاب مجلس شورای اسلامی به عنوان ناظر.

دیبرخانه شورا در سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور خواهد بود و سازمان مسؤول نظارت بر حسن اجراء تصمیمات مربوط می‌باشد.

مصوبات این شورا پس از تأیید رئیس‌جمهور لازم‌الاجراء است.

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

۱- اصلاح ساختار تشکیلات دستگاه‌های اجرائی به استثناء دستگاه‌هایی که احکام آنها در قانون اساسی آمده و یا به امر امام خمینی(ره) و مقام معظم رهبری تأسیس شده است.

۲- تجدید نظر در ساختار داخلی دستگاه‌های اجرائی به منظور ایجاد انسجام تشکیلاتی و حذف وظایف موازی، مشابه و تکراری.

۳- تفکیک وظایف اجرائی از حوزه‌های ستادی دستگاه‌های اجرائی و محدود نمودن فعالیت حوزه‌های ستادی به اعمال حاکمیت و امور مدیریتی و راهبردی، سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل و انتقال وظایف اجرائی به واحدهای استانی، شهرستانی و سایر سطوح جغرافیایی و اصلاح ساختار تشکیلاتی متناسب با تغییرات به‌عمل آمده.

۴- تنظیم دستورالعمل در مورد ادغام واحدهای استانی و شهرستانی وابسته به هر یک از وزارتخانه‌ها در یک واحد سازمانی.

۵- بررسی تعیین نقش و اندازه دولت و اتخاذ ضوابط و سیاست‌های مناسب برای کوچک‌سازی دولت در چهارچوب سیاست‌های کلان و قوانین مربوطه.

۶- بررسی و موافقت با ایجاد هرنوع دستگاه اجرائی قبل از ارائه به مراجع ذی‌ربط مذکور در این قانون.

۷- بازنگری و اصلاح نظام تصمیم‌گیری شوراهای کمیته‌های کشور به نحوی که ضمن ارتقاء کیفی و کوتاه‌نمودن مراحل آن مراجع و نهادهای تصمیم‌گیرنده موازی و غیرضرور حذف شوند.

۸- تدوین مقررات لازم برای اجراء صحیح احکام این قانون.

۹- شناسایی و واگذاری وظایف، امور و فعالیت‌های قابل واگذاری دستگاه‌های اجرائی به شهرداری‌ها و بخش غیردولتی با هدف رهاسازی دولت از تصدی‌های غیرضرور و همچنین تعیین نحوه ارتباط و تنظیم مناسبات نظام اداری با شوراهای اسلامی روستا، بخش و شهر، شهرستان و استان.

۱۰- اصلاح و مهندسی مجدد سیستم‌ها، روش‌ها و رویه‌های موردعمل در دستگاه‌های اجرائی با گرایش ساده‌سازی مراحل انجام کار، خودکارسازی عملیات و کاهش میزان ارتباط کارمندان با مراجعه‌کنندگان، افزایش رضایت مراجعان، کاهش هزینه‌های اداری و اقتصادی نمودن فعالیت‌ها.

۱۱- تصویب طرح‌های لازم برای ارتقاء بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی و مدیریت دستگاه‌های اجرائی.

۱۲- تصویب مقررات لازم در جهت بهینه‌سازی ساختار، ترکیب و توزیع نیروی انسانی بخش دولتی.

۱۳- تصویب دستورالعمل‌های مربوط به تعیین تکلیف نیروی انسانی دستگاه‌هایی که ادغام، منحل، واگذار و یا وظایف آنها به دیگر دستگاه‌ها منتقل می‌شود.

۱۴- تصویب دستورالعمل ناظر بر بهره‌برداری مطلوب از فضاها و تجهیزات و وسائط نقلیه اداری، جابه‌جایی و تأمین ساختمانهای اداری.

۱۵- پیشنهاد منابع مورد نیاز برای تحقق برنامه‌های تحول نظام اداری و طرح‌های مصوب شورا که نیاز به منابع جدید دارد.

تبصره- ایجاد هرگونه دستگاه‌های اجرائی جدید براساس پیشنهاد دستگاه‌های ذی‌ربط موکول به تأیید شورای عالی اداری و تصویب هیأت وزیران و با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود.

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.

الف- ترکیب شورا:

۱- رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور (رئیس شورا)

۲- دو نفر از معاونین شاغل با تجربه مرتبط وزارتخانه‌ها به مدت چهارسال.

۳- دو نفر صاحب نظر در زمینه مدیریت و حقوق اداری به مدت چهارسال.

۴- یک نفر از معاونین تخصصی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.

۵- یک نفر از اعضا، کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی با معرفی کمیسیون به تصویب مجلس شورای اسلامی به عنوان ناظر.

۶- معاون ذی‌ربط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به عنوان دبیر شورا.

اعضا، مذکور در بندهای (۲)، (۳) و (۴) بنا به پیشنهاد رئیس سازمان و تأیید رئیس جمهور انتخاب می‌گردند.

۷- وزیر کار و امور اجتماعی.

ب- وظایف و اختیارات:

۱- بررسی و تصویب تعاریف و شرح وظایف رشته‌های شغلی.

۲- بررسی و تصویب شرایط احراز رشته‌های شغلی و نحوه تخصیص آنها به طبقات جداول حقوق.

۳- بررسی و تصویب دستورالعمل‌ها و رویه‌هایی که به موجب این قانون در صلاحیت شورا قرار می‌گیرد.

۴- هماهنگی در اظهار نظر و پاسخگویی به استعلامات و ابهامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرائی در اجراء مفاد این قانون.

۵- ایجاد رویه‌های واحد اداری و استخدامی در چهارچوب مقررات این قانون.

۶- اتخاذ تصمیم در خصوص از کارافتادگی و فوت به سبب انجام وظیفه و سایر امور مربوط، برای کارمندانی که تابع صندوق بازنشستگی کشوری می‌باشند.

۷- سایر مواردی که از طرف رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و یا وزراء در ارتباط با تعهدات این قانون برای کسب نظر مشورتی ارجاع می‌شود.

۸- آئین‌نامه نحوه اداره شورای تخصصی با پیشنهاد سازمان مدیریت به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.



۹- سایر وظایفی که طبق قانون به عهده شورای امور اداری و استخدامی کشور بوده است با تأیید رئیس جمهور و تصمیمات این شورا پس از تأیید رئیس جمهور برای دستگاه‌های مشمول این قانون لازم الاجراء است.

فصل پانزدهم- مقررات مختلف

ماده ۱۱۷- کلیه دستگاه‌های اجرائی به استثناء 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، اعضاء 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.

تبصره ۱- حقوق و مزایای قضات تابع قانون نظام هماهنگ پرداخت کارمندان دولت مصوب ۱۳۷۰ می‌باشد و جدول موضوع ماده (۱۴) قانون مذکور در خصوص اعداد مبنای گروه آنان به ترتیب به (۱۲) و (۲۰۰) افزایش می‌یابد.

تبصره ۲- به قضات نظامی سازمان قضائی نیروهای مسلح در مدتی که در پست‌های قضائی انجام وظیفه می‌نمایند، معادل مابه‌التفاوت مجموع دریافتی آنان تا

هشتاد درصد (۸۰٪) حقوق و مزایای مستمر قضات هم‌تراز دادگستری فوق‌العاده ویژه پرداخت می‌گردد.

تبصره ۳- در صورت موافقت فرماندهی کل قوا برای برخورداری کارکنان نیروهای مسلح از مقررات فصل دهم و سیزدهم این قانون، حداقل و حداکثر دریافتی آنان با رعایت مقررات ماده (۱۳۶) قانون آجا، امتیازات متعلقه به شغل و شاغل باتوجه به کیفیت خاص خدمتی در نیروهای مسلح با ضریب (۱/۲) محاسبه و پرداخت می‌گردد.

کارمندان نیروهای انتظامی کماکان از فوق‌العاده سختی کار طبق مقررات استخدامی این نیرو علاوه بر فوق‌العاده‌های مذکور در فصل دهم این قانون برخوردار می‌باشند.

تبصره ۴- کارمندانی که با رعایت ماده (۱۲۴) مطابق قانون کار جمهوری اسلامی ایران در دستگاه‌های اجرائی اشتغال دارند از شمول این قانون مستثنی می‌باشند.

تبصره ۵- کارمندان سیاسی و کارمندان شاغل در پست‌های سیاسی وزارت امور خارجه مشمول مقررات تشکیلاتی، استخدامی، مالی و انضباطی وزارت امور خارجه مصوب ۱۳۵۲ می‌باشند و کارمندان غیرسیاسی شاغل در پست‌های پشتیبانی از این قانون تبعیت خواهند نمود.

ماده ۱۱۸- دستگاه‌های اجرائی موظفند کلیه اطلاعات و اسناد و مدارک مربوط را در موارد لازم در اختیار سازمان قرار دهند و دستورالعمل‌های این سازمان در چهارچوب

^۱ تصویب‌نامه شماره ۴۴۷۷۰/۷۷۶۷۸ مورخ ۱۳۸۹/۰۴/۰۸ هیأت وزیران

مفاد این قانون و آئین‌نامه‌های مربوط برای کلیه دستگاه‌های اجرائی لازم الاجراء می‌باشد.

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

ماده ۱۲۰- کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:

الف- اشتغال در یکی از پست‌های سازمانی.

ب- مرخصی استعلاجی، استحقاقی و بدون حقوق

ج- آماده به خدمت به موجب ماده (۱۲۲) این قانون.

د- انتقال یا مأموریت به دستگاه‌های اجرائی دیگر و یا مأموریت آموزشی برای طی دوره‌های آموزش کوتاه مدت و یا کارآموزی.

ه- انفصال موقت یا دائم و یا اخراج به موجب احکام قطعی مراجع قضائی و یا هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری و یا احکام ماده (۹۱) این قانون.

و- استعفاء و بازخریدی به موجب احکام مذکور در این قانون و قانون رسیدگی به تخلفات اداری.

ز- سایر حالات که در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و سایر قوانین پیش‌بینی شده است.

ماده ۱۲۱- آئین‌نامه اجرائی نحوه انتقال و مأموریت کارمندان مشمول این قانون به سایر دستگاه‌های اجرائی و مرخصی بدون حقوق شامل نحوه احتساب سوابق خدمت و نحوه پرداخت حقوق و مزایا و ارتباط سازمانی

و سایر موارد مربوط با رعایت مفاد این قانون به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده ۱۲۲- کارمندان رسمی دستگاه‌های اجرائی در حالات زیر به صورت آماده به خدمت، که مدت آن حداکثر یک سال خواهد بود درمی‌آیند:

۱- انحلال دستگاه اجرائی ذی‌ربط.

۲- حذف پست سازمانی کارمندان.

۳- نبود پست سازمانی بعد از اتمام مأموریت یا مرخصی بدون حقوق.

۴- کارمندانی که براساس تصمیم مراجع مذکور در هیأت رسیدگی به تخلفات اداری یا مراجع قضائی از خدمت معلق یا آماده به خدمت شده باشند.

تبصره ۱- در دوران آمادگی به خدمت، به کارمندان مزبور حقوق ثابت پرداخت خواهد شد و در صورت عدم اشتغال در دستگاه‌های اجرائی دیگر کارمندان آماده به خدمت در صورت دارا بودن شرایط بازنشستگی، بازنشسته و در غیراین صورت با دریافت یک ماه و نیم حقوق و مزایای مستمر به ازا، هر سال سابقه خدمت و وجوه مرخصی‌های ذخیره شده بازخرید خواهند شد.

تبصره ۲- کارمندانی که براساس حکم مراجع قضائی و یا هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری از اتهام مربوط برائت حاصل نمایند. حقوق و مزایای مستمر مربوط را برای مدت آمادگی به خدمت دریافت خواهند نمود.

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

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

تبصره- مجموع دریافتی کارمندانی که به موجب قانون کار در دستگاه‌های اجرائی شاغل می‌باشند نباید از (۱/۲) برابر حقوق و مزایای کارمندان مشابه تجاوز کند.

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 می‌گردد و در سالهای بعد حداقل به اندازه نرخ تورم که هر ساله از سوی بانک مرکزی اعلام می‌گردد، افزایش می‌یابد.

ماده ۱۲۶- بار مالی هرنوع افزایش یک باره حقوق و مزایای کارمندان و بازنشستگان موضوع این قانون از طریق واگذاری سهام دولتی در بنگاه‌های 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 می‌شود.

ماده ۱۲۷- کلیه قوانین و مقررات عام و خاص به جز قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶/۶/۵ مجلس شورای اسلامی مغایر با این قانون از تاریخ لازم‌الاجراء شدن این قانون لغو می‌گردد.

ماده ۱۲۸- مدت زمان آزمایشی این قانون پنج سال از تاریخ لازم‌الاجراء شدن این قانون خواهد بود.

قانون فوق مشتمل بر ۱۲۸ ماده و ۱۰۶ تبصره در جلسه مورخ هشتم مهرماه یکهزار و سیصد و هشتاد و شش

کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه مدیریت خدمات کشوری مجلس شورای اسلامی طبق اصل هشتاد و پنجم (۸۵) قانون اساسی تصویب گردید و پس از موافقت مجلس با اجراء آزمایشی آن به مدت پنج سال، در تاریخ ۱۳۸۶/۷/۱۸ به تأیید شورای نگهبان رسید.