بسمه تعالى

قانون مديريت خدمات كشوري

قانون مدیریت خدمات کشوری مشتمل بر 128 ماده و 106 تبصره در جلسه مورخ هشتم مهر ماه 1386 کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه مدیریت خدمات کشوری مجلس شورای اسلامی طبق اصل هشتاد و پنجم 85 قانون اساسی تصویب گردید و پس از از موافقت مجلس با اجرای آزمایشی آن به مدت پنج سال، در تاریخ 1386/7/18 به تائید شورای نگهبان رسید و در تارخ 86/7/25 جهت اجرا طی نامهای از سوی رئیس مجلس به دولت ابلاغ گردید.

قانون مديريت خدمات كشورى

فصل اول-تعاريف

ماده 1- وزارتخانه: واحد سازمانی مشخصی است که تحقق یک یا چند هدف از اهداف دولت را بر عهده دارد و به موجب قانون ایجاد شده یا می شود و توسط وزیر اداره می گردد.

ماده2- مؤسسه دولتی: واحد سازمانی مشخصی است که به موجب قانون ایجادشده یا می شود و با داشتن استقلال حقوقی، بخشی از وظایف و اموری را که بر عهده یکی از قوای سه گانه و سایر مراجع قانونی می باشد انجام می دهد.

کلیه سازمان هایی که در قانون اساسی نام برده شده است در حکم مؤسسه دولتی شناخته می شود.

ماده 3- مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی: واحد سازمانی مشخصی است که دارای استقلال حقوقی است و با تصویب مجلس شورای اسلامی ایجاد شده یا می شود و بیش از پنجاه درصد بودجه سالانه آن از محل منابع غیردولتی تأمین گردد و عهده دار وظایف و خدماتی است که جنبه عمومی دارد.

ماده 4- شركت دولتى: بنگاه اقتصادى است كه به موجب قانون براى انجام قسمتى از تصدى هاى دولت به موجب سياست هاى كلى اصل چهل و چهارم قانون اساسى، ابلاغى از سوى مقام معظم رهبرى جزو وظايف دولت محسوب مى گردد ايجاد و بيش از پنجاه درصد سرمايه و سهام آن متعلق به دولت مى باشد. هر شركت تجارى كه از طريق سرمايه گذارى وزار تخانه ها، مؤسسات دولتى و شركت هاى دولتى منفردا يا مشتركا متعلق به واحدهاى سازمانى فوق شركتهاى دولتى استركا ايجاد شده مادام كه بيش از پنجاه درصد سهام آن منفردا يا مشتركا متعلق به واحدهاى سازمانى فوق الذكر باشد شركت دولتى است.

تبصره 1- تشکیل شرکت های دولتی تحت هر یک از عناوین فوق الذکر صرفا با تصویب مجلس شورای اسلامی مجاز است همچنین تبدیل شرکت هایی که سهام شرکت های دولتی ممنوع است. تبصره 2- شرکت هایی که به حکم قانون یا دادگاه صالح ملی و یا مصادره شده و شرکت دولتی شناخته شده یا می شوند شرکت دولتی تلقی می گردند.

تبصره3- احکام «شرکت های دولتی» که در این قانون ذکر شده بر کلیه شرکت هایی که شمول قوانین و مقررات عمومی بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است نیز اعمال خواهد شد.

ماده5- دستگاه اجرایی: کلیه وزارتخانه ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکت های دولیت و کلیه دستگاه هایی 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 اجرایی نامیده می شوند.

ماده 6- پست سازمانی: عبارت است از جایگاهی که در ساختار سازمانی دستگاه های اجرایی برای انجام وظایف و مسئولیت های مشخص پیش بینی و برای تصدی یک کارمند در نظر گرفته می شود. پستهای ثابت صرفا برای مشاغل حاکمیتی که جنبه استمرار دارد ایجاد خواهد شد.

ماده 7- کارمند دستگاه اجرایی: فردی است که بر اساس ضوابط و مقررات مربوط به موجب حکم و یا قرارداد مقام صلاحیتدار در یک دستگاه اجرایی به خدمت پذیرفته می شود.

ماده8- 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 بهره مندی از این نوع خدمات موجب محدودیت برای استفاده دیگران نمی شود.

از قبيل:

الف- سیاستگذاری، برنامه ریزی و نظارت در بخش های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی.

ب- برقراری عدالت و تأمین اجتماعی و باز توزیع در آمد.

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

د- فراهم نمودن زمینه ها و مزیت های لازم برای رشد و توسعه کشور و رفع فقر و بیکاری

ه - قانونگذاری، امور ثبتی، استقرار نظم و امنیت و اداره امور قضایی.

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

ى - تحقیقات بنیادی، آمار و اطلاعات ملى و مدیریت کشور

ک- ارتقای بهداشت و آموزش عمومی، کنترل و پیشگیری از بیماریها و آفتهای واگیر، مقابله و کاهش اثرات حوادث طبیعی و بحران های عمومی

ل- بخشی از امور مندرج در مواد 9، 10 و 11 این قانون نظیر موارد مذکور در اصول بیست و نهم و سی ام قانون اساسی که انجام آن توسط بخش خصوصی و تعاونی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی با تأیید هیأت وزیران امکانپذیر نمی باشد.

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

ماده 9- امور اجتماعی، فرهنگی و خدماتی: آن دسته از وظایفی است که منافع اجتماعی حاصل از آنها نسبت به منافع فردی برتری دارد و موجب بهود وضعیت زندگی افراد می گردد از قبیل: آموزش و پرورش عمومی و فنی و حرفه ای، علوم و تحقیقات، درمان، توانبخشی، تربیت بدنی و ورزش، اطلاعات و ارتباطات عمومی و امور فرهنگی، هنری و تبلیغات اسلامی.

ماده10- امور زیربنایی: آن دسته از طرح های تملک دارایی های سرمایه ای است که موجب تقویت زیرساختهای اقتصادی و تولیدی کشور می گردد از قبیل: طرح های آب و خاک و شبکه های انرژی، ارتباطات و راه.

ماده 11- امور اقتصادی: آن دسته از اموری است که دولت، متصدی اداره و بهره برداری از اموال جامعه است و مانند اشخاص حقیقی و حقوقی در حقوق خصوصی عمل می کند از قبیل: تصدی در امور صنعتی، کشاورزی، حمل و نقل، بازرگانی، مسکن و بهره برداری از طرح های مندرج در ماده 10 این قانون.

ماده 12- سازمان: منظور از سازمان در این قانون سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور می باشد.

فصل دوم - راهبردها و فناوري انجام وظایف دولت

ماده13- امور تصدی های اجتماعی، فرهنگی و خدماتی با رعایت اصول بیست و نهم و سی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران از طریق توسعه بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی تعیین صلاحیت شده و بانظارت و حمایت دولت و با استفاده از شیوههای ذیل انجام می گردد:

1- اعمال حمايت هاي لازم از بخش تعاوني و خصوصي و نهادها و مؤسسات عمومي غيردولتي مجري اين وظايف.

2- خريد خدمات از بخش تعاوني و خصوصي و نهادها و مؤسسات عمومي غيردولتي

- مشارکت با بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و موسسات عمومی غیر دولتی از طریق اجاره، واگذاری امکانات و تجهیزات و منابع فیزیکی.

4- واگذاری مدیریت واحدهای دولتی به بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و موسسات عمومی غیر دولتی با پرداخت تمام و یا بخشی از هزینه سرانه خدمات.

5- ایجاد و اداره واحدهای دولتی موضوع این ماده توسط دستگاههای اجرائی

تبصره 1- اگر انجام امور موضوع این ماده به یکی از طرق چهارگانه فوقالذکر (1 لغایت 4) مقدور نباشد ایجاد و اداره واحدهای دولتی وظیفه دولت است.

تبصره 2- تایید 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 تایید استانداردهای مربوط و کیفیت و قیمت خدمات نیز مطابق قوانین و مقررات مربوط است.

ماده 14- امور زیربنایی با مدیریت، حمایت و نظارت دستگاههای اجرائی توسط بخش غیر دولتی، (تعاونی و خصوصی و نهادها و موسسات عمومی غیر دولتی) انجام خواهد شد و در موارد استثنایی با تصویب هیات وزیران توسط بخش دولتی انجام خواهد شد. ماده 15- امور تصدیبهای اقتصادی با رعایت اصل چهل و چهارم (44) قانون اساسی جمهوری اسلامی جمهوری اسلامی ایران و سیاستهای ابلاغی مقام معظم رهبری به بخش غیر دولتی واگذار می گردد. دولت مکلف است با رعایت قوانین و مقررات مربوط از ایجاد انحصار، تضییع حقوق تولید کنندگان و مصرف کنندگان جلوگیری و فضای رقابت سالم و رشد و توسعه و امنیت سرمایه گذاری و برقراری عدالت و تامین اجتماعی و بازتوزیع درآمد و فراهم کردن زمینهها و مزیت لازم و رفع بیکاری را فراهم نماید.

ماده 16- به منظور افزایش بهرهوری و استقرار نظام کنترل نتیجه و محصول (ستانده) و کنترل مراحل انجام کار و یا هر دو، جلوگیری از تمرکز تصمیم گیری و اعطای اختیارات لازم به مدیران برای اداره واحدهای تحت سرپرستی خود بر اساس آئین نامهای که توسط سازمان تهیه و به تصویب هیات وزیران می رسد دستگاههای اجرائی موظفند اقدامات ذیل را به عمل آورند.

الف - تعیین قیمت تمم شده فعالیتها و خدمات و محصولات واحدهای مجری از قبیل واحدهای آموزشی، پژوهشی ، بهداشتی، درمانی، خدماتی، تولیدی و اداری، متناسب با کیفیت و محل جغرافیایی ارائه فعالیتها و خدمات، در چهارچو متوسط قیمت تمام شده فعالیتها و خدمات مذکور در بودجه مصوب سالانه ملی و استانی با تایید سازمان مدیریت و برنامهریزی کشور یا استان.

ب - تعیین شاخصهای هدفمد و نتیجه گرا و استانداردهای کیفی خدمات و پیش بینی ساز و کارهای نظارتی برای کنترل کمیت و کیفیت خدمات ارائه شده.

ج- انعقاد تفاهمنامه با مدیران واحدهای مجری بر اساس حجم فعالیتها و خدمات و قیمت تمام شده آن و تعیین تعهدات طرفین. د- اعطاء اختیارات لازم برای پیشنهاد جا به جایی فصول و برنامههای اعتبارات مذکور به شورای برنامهریزی استان در چهارچوب احکام قانون بودجه سالانه جا به جایی اعتبارات ملی بر اساس احکام قانون بودجه سالانه خواهد بود.

هـ - برای اجرای نظام قیمت تمام شده، اختیارات لازم اداری و مالی به مدیران، به موجب آئیننامهای که با پیشنهاد سازمان به تصویب

هیات وزیران میرسد تعیین می گردد.

و-اعتباراتی که بر اساس قیمت تمام شده در اختیار واحدها قرار می گیرد، به عنوان کمک تلقی شده و پس از پرداخت به حساب بانکی واحدهای ذی ربط به هزینه قطعی منظور می گردد. مدیران دستگاههای اجرائی نسبت به تحقق اهداف و نتایج پیش بینی شده در تفاهمنامه در مدت مدیریت خود مسوول و به نهادهای نظارتی پاسخگو خواهند بود و موظفند گزارش اقدامات مربوطه را هر شش ماه یک بار به سازمان ارائه نمایند و سازمان نیز مکلف است گزارش عملکرد این ماده را یک ماه قبل از ارسال لوایح بودجه سالیانه به مجلس تقدیم نماید.

تبصره 1- دستگاههایی که با پیشنهاد سازمان و تصویب هیات وزیران امکان محاسبه قیمت تمام شده محصولات و خدمات خود را نداشته باشند از طریق محاسبه هزینه تمام شده اقدام خواهند نمود.

تبصره 2- احکام این ماده می باید ظرف یک سال توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور اجراء شده و از سال 1387 بودجه دستگاههای موضوع این قانون فقط با رعایت مفاد این ماده قابل تنظیم و ارائه می باشد.

ماده 17- به دستگاههای اجرائی اجازه داده می شود از طریق مناقصه و با عقد قرارداد با شرکتها و موسسات غیر دولتی بر اساس فعالیت مشخص، حجم کار معین، قیمت هر واحد کار و قیمت کل به طور شفاف و مشخص بخشی از خدمات مورد نیاز خود را تا مین نمایند. در صورت عدم مراجعه متقاضیان، اجازه داده می شود با رعایت قانون بر گزاری مناقصات و تایید سازمان از طریق ترک تشریفات مناقصه اقدام گردد.

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

ماده 18- کارمندان بخشهای غیر دولتی که بر اساس احکام پیش بینی شده در این قانونف 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 می گردند. دستگاههای اجرائی هیچ گونه تعهد و یا مسوولیتی در قبال این کارمندان ندارند.

کارفرمایان این کارمندان موظفند با کارمندان تحت پوشش خود مطابق قانون کار و تامین اجتماعی و سایر قوانین و مقررات مربوطه رفتار نمایند و پاسخگوی مقامات و یا مراجع ذی صلاح در این رابطه خواهند بود. دستگاههای اجرائی موظفند در صورت تخلف کارفرمای بخش غیر دولتی در احقاق حقوق کارمندان از محل ضمانت نامه دریافت شده تعهدات کارمندان ذی ربط را پرداخت نمایند. ماده 19- دستگاههای اجرائی به منظور ارتقاء مستمر در کیفیت و کمیت ارائه خدمات خود مجاز خواهند بود، برای انجام خدمات مشاورهای در زمینههای توسعه مدیریت نظیر استقرار نظامهای نوین مدیریتی، بازنگری و پالایش وظایف و ماموریتها و ساختارهای تشکیلاتی، توسعه و مدیریت سرمایههای انسانی و فناوریهای نوین اداری با مراکز آموزش، پژوهشی، دولتی و موسسات خصوصی تایید صلاحیت شده توسط سازمان، با رعایت مقررات ذی ربط عقد قرارداد نمایند.

ماده 20- دستگاههای اجرائی مکلفند به منظور ایجاد انگیزه و افزایش کار آیی و بهرهمندی از فکر و اندیشه و خلاقیت کارمندان ذی ربط خود ساز و کار مناسب برای جلب مشارکت کارمندان و دریافت پیشنهادها و اثر گذاری آن در تصمیم گیریها را فراهم آورند. نظام پیشنهادها و نحوه پرداخت پاداش بر اساس آئین نامهای خواهد بود که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران میرسد. ماده 21- با کارمندان رسمی و یا ثابت دستگاههای اجرائی که تمام یا بخشی از وظایف آنها به بخش غیر دولتی واگذار می گردد به یکی از روشهای ذیل عمل خواهد شد.

الف- انتقال به سایر واحدهای همان دستگاه یا دستگاه اجرائی دیگر

ب- بازخرید سنوات خدمات

ج - موافقت با مرخصي بدون حقوق براي مدت سه تا پنجسال

د- انتقال به بخش غیر دولتی که مجری وظایف و فعالیتهای واگذار شده میباشد. در صورت تمایل کارمندان به تغییر صندوق بازنشستگی هزینه جا به جایی تغییر صندوق ذیربط با حفظ سوابق مربوط توسط دولت تامین میگردد.

هـ- انجام وظیفه در بخش غیر دولتی به شکل مامور که حقوق و مزایای وی را بخش غیر دولتی پرداخت می کند.

تبصره 1- در صورت واگذاری سهام شرکتهای دولتی به نحوی که شرکت مذکور غیر دولتی شود، قوانین و مقررات قانون کار بر کارمندان شرکت واگذار شده اعمال می گرد و این افراد، کارمندان کارفرمای جدید محسوب می شوند و در صورت تمایل می توانند کماکان تابع صندوق بازنشستگی قبلی خود باقی بمانند.

تبصره 2- در مواردی که با حفظ مالکیت دولت(با شرکت دولتی) بهره برداری بخشی از دستگاه ذی ربط به بخش غیر دولتی واگذار گردد، ماموریت کارمندان مربوط به بخش غیر دولتی مجاز میباشد.آئین نامه اجرائی این ماده با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران میرسد.

تبصره3- کارمند می تواند سه طریق از طرق پنج گانه فوق را به ترتیب اولویت انتخاب و دستگاه اجرائی اعلام کند. دستگاه مربوط مکلف است با توجه به اولویت تعیین شده از سوی کارمند یکی از روشها را انتخاب و اقدام کند.

ماده 22- دستگاههای اجرائی موظفند به منظور تقویت و حمایت از بخش غیر دولتی اقدامات لازم برای آموزش، سازماندهی، ایجاد تسهیلات و کمکهای مالی، رفع موانع اداری و خرید خدمات از بخش غیر دولتی بر اساس آئیننامهای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران میرسد، به عمل آورند.

ماده 23- ایجاد و اداره هر گونه مهمانسرا، زائرسرا، مجتمع مسکونی، رفاهی، واحدهای درمانی و آموزشی، فضاهای ورزشی، تفریحی و نظایر آن توسط دستگاههای اجرائی ممنوع میباشد.

تبصره 1- دستگاههایی که بر اساس وظایف قانون خود برای ارائه خدمات به مردم عهدهدار انجام برخی از امور فوق میباشند با رعایت احکام این فصل از حکم این ماده مستثنی میباشند.

تبصره 2- مناطق محروم کشور تا زمانی که از نظر نیروی انسانی کارشناس و متخصص توسعه نیافتهاند با تصویب هیات وزیران از حکم این ماده مستثنی میباشند.

ماده 24- در راستای اجرای احکام این فصل کلیه دستگاههای اجرائی موظفند از تاریخ تصویب این قانون اقدامات ذیل را انجام دهند: الف - حداکثر شش ماه پس از تصویب این قانون آن دسته از وظایفی که قابل واگذاری به بخش غیر دولتی 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 از میزان تصدیهای دولت در امور قابل واگذاری کاهش یابد.

ب- تعداد مجوزهای استخدامی مذکور در ماده (51) این قانون به نحوی تعیین گردد که تعداد کارمندان دستگاههای اجرائی که به هر نحو حقوق و مزایا دریافت می کنند و یا طرف قراداد می باشند هر سال یه میزان دو درصد در امور غیر حاکمیتی 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 1- وظایف حاکمیتی موضوع ماده (8) این قانون از شمول این ماده مستثنی هستند.

تبصره 2- آئین نامه اجرائی این ماده شامل وظیفه قابل واگذاری در چهارچوب این قانونف حمایتهای دولت برای توسعه بخش غیر دولتی 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 هیات و زیران می رسد.

تبصره 3- دیوان محاسبات و سازمان بازرسی کل کشور موظفند اجراء این فصل را در دستگاههای اجرائی کنترل نموده و با مدیران

متخلف برخورد قانوني نمايند.

فصل سوم - حقوق مردم

ماده 25- مدیران و کارمندان دستگاههای اجرائی، خدمتگزاران مردم هستند و باید با رعایت موزاین اخلاق اسلامی و اداری و طبق سوگندی که در بدو ورود اداء نمود و منشور اخلاقی و اداری که امضاء مینمایند وظایف خود را به نحواحسن در راه خدمت به مردم و با در نظر گرفتن حقوق و خواستههای قانونی آنها انجام دهند.

تبصره 1- اصول و مفاد منشور فوقالد کر، متن سو گندنامه و تعهدات کارمندان دستگاه های اجرائی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران برسد

تبصره 2- دستگاههای اجرائی می توانند متناسب با وظایف و شرایط خاص دستگاه مربوط علاوه بر موارد فوق، مواردی را با رعایت منشور اخلاقی مصوب هیات وزیران به آن اضافه نمایند.

ماده 26- دستگاههای اجرائی مکلفند مردم را با حقوق و تکالیف خود در تعامل با دستگاههای اجرائی آشنا نموده و از طریق وسایل ارتباط جمعی به ویژه صدا و سیمای 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.

ماده 27- مردم در استفاده از خدمات دستگاه های اجرائی در شرایط مساوی از حقوق یکسان برخوردارند، دستگاه های اجرائی موظفند حداکثر ظرف سه ماه مراحل، زمان و کیفیت و استاندارد ارائه خدمات و تغییرات آنها را مستند و شفاف نموده و از طرق مختلف به اطلاع مردم برسانند و در صورت بروز هرگونه تخلف، مسوولین دستگاه های اجرائی مسوولیت پاسخگویی به مردم و شکایت انان را به عهده خواهند داشت.

ماده 28- دولت مکلف است به منظور تامین 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 آئین نامهها، شیوهنامهها، ضوابط اداری و استخدامی مربوط به کارمندان دولت را به عنوان یک عامل موثر منظور نماید.

فصل چهارم - ساختار سازماني

ماده 29- دستگاههای اجرائی مکلفند سازماندهی، طراحی و تنظیم تشکیلات خود را متناسب با ویژگیهای مربوط در چارچوب الگوها، ضوابط و شاخصهایی که سازمان تهیه و به تصویب هیات وزیران میرسد با رعایت موارد ذیل انجام دهند:

الف - سقف پستهای سازمانی با رعایت راهبردهای مذکور در فصل دوم این قانون و با پیشنهاد دستگاه و تایید سازمان به تصویب هیات وزیران می رسد.

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 عمومی مدیریتی در دستگاههای اجرای ملی و استانی با احتساب بالاترین مقام اجرائی در هر واحد سازمانی، به قرار ذیل تعیین می گردد:

- وزار تخانهها و موسسات دولتي: حداكثر در (4) سطح.
 - واحدهای استانی : حداکثر (3) سطح
- واحدهای شهرستانی، مناطق و نواحی همتراز: حداکثر (2) سطح
 - ساير واحدهاى تقسيمات كشورى: يك سطح.

د- هر کدام از وزارتخانهها و سازمانهای مستقل که تحت نظر معاون رئیس جمهور اداره می شوند، می توانند حداکثر (5) معاون و سایر موسسات دولتی حداکثر (3) معاون یاعناوین مشابه در ساختار تشکیلاتی خود پیش بینی نمایند و متناسب با حجم کار و تنوع وظایف و تعداد پستهای سازمانی هر معاون می تواند حداکثر (5) مدیر کل یا مدیر یا رئیس یا عناوین مشابه داشته باشد.

پستهای مدیریتی مورد نیاز حوزه وزیر یا رئیس موسسات دولتی از سرجمع پستهای مدیریتی مذکور در این بند تامین خواهد شد. هـ- تعداد پستهای مشاور برای مقامات اجرائی مذکور در بندهای (الف)، (ب) و (ج) ماده (7) حداکثر (10) و برای سایر مقامات اجرائی مذکور در این ماده حداکثر (3) پست در سقف پستهای مصوب تعیین می گردد.

ی - واحدهای سازمانی وزارتخانهها و سایر دستگاههای اجرائی در مراکز استانها (به استثناء استانداریها) با رعایت ماده (29) 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 تشکلات مصوب خود الزاما موظف به ارائه خدماتی در شهرستانهای کمتر از هفتاد هزار نفر جمعیت و بخش های کمتر از سی هزار نفر جمعیت باشند در صورتی که در تاریخ تصویب این قانون ساختمانهای واحدهای اداری ذی ربط احداث نشده باشند موظفند کارمندان ذی ربط خود را در مجتمع اداری مراکز شهرستان و بخش که به عنوان نمایندگی تحت نظر فرماندار و بخشدار ایجاد می گردد مستقر نموده و از ایجاد واحدهای مستقل خودداری نمایند. افزایش جمعیت این گونه شهرها موجب لغو این حکم برای واحدهای ذی ربط نمی گردد. هزینه های پشتیبانی و خدماتی این مجتمع ها در بودجه و زارت کشور (استانداریها) پیش بینی می گردد. در سایر شهرها با تشخیص هیات و زیران اجرای این بند امکانپذیر می باشد. آئین نامه اجرائی این بند با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات و زیران می رسد.

ماده30- وزار تخانهها و سازمانهای مستقل که تحت نظر معاون رئیس جمهور اداره می شوند، در صورت ضرورت با تایید سازمان و تصویب هیات وزیران می توانند حسب وظایف قانونی خود در برخی از سطوح تقسیمات کشوری واحد سازمانی داشته باشند. در این صورت کلیه واحدهای وابسته به یک وزار تخانه و موسسات مستقل وابسته به رئیس جمهور در هر یک از سطوح تقسیمات کشوری در یک واحد سازمان ادغام و تحت مدیریت واحد قرار می گیرند.

موارد استثناء از حكم اخير اين ماده با تاييد سازمان به صتويب هيات وزيران ميرسد.

ماده 31- دستگاههای اجرائی مکلفند تشکیلات تفصیلی خود را رعایت مفاد ماده (29)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 شاخصها مذکور را اعلام نماید. دستگاههای اجرائی ذی ربط موظفند پس از اصلاح موارد مغایر، تایید به سازمان را کسب نمایند.

ماده 32- هر یک از کارمندان دستگاههای اجرائی، متصدی یکی از پستهای سازمانی خواهند بود و هرگونه به کارگیری افراد و پرداخت حقوق بدون داشتن پست سازمانی مصوب پس از یک سال از ابلاغ این قانون ممنوع است.

تبصره - دستگاههای اجرائی می توانند در شرایط خاص با تایید سازمان تا ده درصد پستهای سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک سال به کار گیرند.

ماده 33- تنظیم تشکیلات داخلی واحدهایی از دستگاههای اجرائی که بر اساس قیمت تمام شده (موضوع ماده «16» این قانون) اداره می شود برعهده آنها بوده و نسخه ای از تشکیلات خود را جهت تطبیق با ضوابط به سازمان ارسال خواهند داشت.

ماده 34- تنظیم شرح وظایف و ایجاد هر گونه واحد و پست سازمانی در دستگاههای اجرائی صرفا در چهار چوب وظایف قانونی مصوب آنها مجاز میباشد سازمان مکلف به نظارت بر حسن انجام این کار میباشد.

ماده 35- کلیه دستگاههای اجرائی موظفند در چهارچوب احکام این فصل حداکثر ظرف مدت یک سال نسبت به پیشنهاد اصلاح ساختار سازمانی خود اقدام نمایند. تبصره - پستهای مورد نیاز واحدهای مستقر در شهرستانها و بخشهای توسعه نیافته و کمتر توسعه یافته و جدیدالتاسیس از سرجمع پستهای موضوع ماده(29) این قانون تامین 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 36- دستگاههای اجرائی موظفند فر آیندهای مورد عمل و روشهای انجام کار خود را با هدف افزایش بهرهوری نیروی انسانی و کار آمدی فعالیتها نظیر سرعت، دقت، هزینه، کیفیت، سلامت و صحت امور و تامین رضایت و کرامت مردم و بر اساس دستورالعمل سازمان تهیه و به مورد اجراء گذارند و حداکثر هر سه سال یک بار این روشها را مورد بازبینی و اصلاح قرار دهند.

تبصره - میزان بهرهوری و کار آمدی فعالیتها، صحت امور و رضایت مردم از خدمات دولتی بر اساس شاخصهایی که با پیشنهاد دستگاههای اجرائی به تایید سازمان میرسد، سالیان توسط سازمان با همکاری دستگاههای ذیربط مورد اندازه گیری قرار گرفته و نتایج آن در ارزیابی عملکرد آنها لحاظ میشود.

ماده 37- دستگاههای اجرائی موظفند با هدف بهبود کیفیت و کمیت خدمات به مردم و با رعایت دستورالعملهای ذی ربط اقدامات زیر را به ترتیب انجام دهند:

1- اطلاع رساني الكترونيكي در خصوص شيوه ارائه خدمات همراه با زمانبندي انجام آن و مداركي كه متقاضي بايد ارائه نمايد.

2- ارائه فرمهای مورد نیاز جهت انجام خدمات از طریق ابزار و رسانه های الکترونیکی

گیری فضاها، تجهیزات و ملزومات اداری که توسط سازمان تهیه و ابلاغ می گردد اقدام نمایند.

3- ارائه خدمات به شهروندان به صورت الکترونیکی و حذف لزوم مراجعه حضوری مردم به دستگاه اجرائی برای دریافت خدمت. تبصره- مدت زمان اجراء بندهای (1) و (3) این ماده از تاریخ تصویب این قانون به ترتیب یک، دو و سه سال تعیین می گردد.

ماده 38- به منظور تسریع و سهولت در ارائه خدمات به مردم، واحدهای خدماتی رسانی الکترونیکی از طریق بخش دولتی و غیر دولتی در مراکز شهرستانها ایجاد می گردد. کلیه دستگاههای اجرائی موظفند حداکثر تا پایان سال 1386 انجام آن دسته از خدماتی که از این طریق قابل ارائه میباشد را توسط این مراکز ارائه نمایند. دستور العمل اجرائی این ماده به تصویب شورای عالی اداری میرسد. ماده 39- دستگاههای اجرائی موظفند به منظور صرفه جویی و بهره برداری مناسب از ساختمانها و فضاهای اداری و جلوگیر از تشریفات زائد و هزینههای غیر ضرور و فراهم آوردن موجبات ایمنی و سلامت شغلی کارمندان براساس ضوابط و استانداردهای به کار

تبصره - کلیه دستگاههای اجرائی موظفند حداکثر ظرف مدت یک سال ساختمانهای مورد استفاده خود را با استانداردهای یاد شده تطبیق داده و فضاهای مازاد را حسب مورد در استانها به ادارات کل اقتصادی و دارایی استان و در مراکز به وزارت امور اقتصادی و دارایی اعلام نمایند تا از طریق این وزارتخانه حسب مورد با تصویب هیات وزیران و یا شورای برنامه ریزی و توسعه استان دستگاههای بهره بردار آن تعینی 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.

ماده40- 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 1- این پایگاه با استفاده از شمار ملی و کد پستی از طریق ساماندهی، هدایت و اتصال دادهها و اطلاعات موجود دستگاهها تشکیل می گردد.

تبصره 2- کلیه دستگاههای اجرائی موظفند تا پایان سال 1386 پایگاههای اطلاعات دادههای مربوط به خود را با استفاده از شماره ملی و

کد پستی آماده نمایند.

تبصره 3- آئين نامه اين ماده توسط سازمان تهيه و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد.

تبصره 4- سازمان مسئول پیگیری و نظارت بر حسن انجام تکالیف مطرح در این ماده میباشد. هر گونه ارائه خدمات و بقراری ارتباط با مراجعانی که نیاز به شناسایی افراد و آدرس محل استقرار آنها میباشد از سال 1388 بدون استفاده از شمار ملی و کدپستی توسط دستگاههای اجرائی ممنوع میباشد.

فصل ششم - ورود به خدمت

ماده 41- ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب استخدام در دستگاههای اجرائی می باشند براساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصتها انجام می شود.

ماده 42- 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 اعتياد به دخانيات و مواد مخدر.

ه - نداشتن سابقه محكوميت جزائي موثر.

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

ز- داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که استخدام می شوند براساس آئین نامهای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می رسد.

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

ط - التزام به قانون اساسي جمهوري اسلامي ايران.

تبصره - به كار گیری موقت و تعیین حقوق و مدت خدمت اتباع خارجی حسب قوانین و مقررات خاص خود انجام خواهد داشت. تبصره 2- استخدام افراد در دستگاههای اجرائی در مشاغل تخصصی و كاشناسی و بالاتر منوط به احراز توانایی آنان در مهارتهای پایه و

عموم فناوری اطلاعات میباشد که عناوین و محتوای مهارتهای مذکور توسط سازمان تهیه و ابلاغ خواهد شد.

تبصره 3- استخدام ایثار گران و خانواده های آنان براساس قوانین مصوب مربوط به خود خواهد بود.

تبصره 4- قوانين و مقررات گزينش به قوت خود باقي است.

تبصره 5- به کار گیری افراد با مدارک تحصیلی دیپلم و یا با حداقل سن کمتر از رقم مذکور در این ماده در موارد یا مناطقی خاص برای مدت زمان مشخص و برای فرزندان شهدا صرفا در مشاغلی که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران میرسد مجاز میباشد. ماده 42- دستگاههای اجرائی می توانند در صورتی که در قوانین و مقررات قبلی مورد عمل خود شرایطی علاوه بر شرایط ماده 42 این قانون داشته باشند، آن را ملک عمل قرار دهند.

ماده 44- به کار گیری افراد در دستگاههای اجرائی پس از پذیرفته شدن در امتحان عمومی که به طور عمومی نشر آگهی می گردد و نیز امتحان یا مسابقه تخصصی امکانپذیر است. دستور العمل مربوط به نحوه بر گزار امتحان عمومی و تخصصی به تصویب شورای توسعه مدیریت می رسد. ماده 45- از تاریخ تصویب این قانون، استخدام در دستگاههای اجرائی به دو روش ذیل انجام می پذیرد.

الف - استخدام رسمی برای تصدی پستهای ثابت در مشاغل حاکمیتی.

ب- استخدام پیمانی برای تصدی پستهای سازمانی و برای مدت معین.

تبصره 1- کارمندانی که به موجب قوانین مورد عمل به استخدام رسمی در آمده اند با رعایت مقررات این قانون به صورت استخدام رسمی ادامه خواهند داد.

تبصره 2- مشاغل موضوع بند الف این ماده با توجه به ویژگیهای مذکور در ماده 8 این قانون بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می رسد.

تبصره 3- سن کارمند پیمانی در انتهای مدت قرار داد استخدام نباید از شصت و پنج سال و برای مشاغل تخصصی از هفتاد سال تجاوز کند.

تبصره 4- تعیین محل خدمت و شغل مورد تصدی کارمندان پیمانی در پیمان نامه مشخص می گردد و در مورد کارمندان رسمی به عهده دستگاه اجرائی ذی ربط میباشد.

ماده 46- کسانی که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب مینمایند قبل از ورود به خدمت رسمی یک دوره آزمایش 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، نو آوری، روحیه خدمت به مردم و رعایت نظم انضباط اداری از طریق کسب امتیاز لازم با تشخیص کمیته تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی.

ب - طی دورههای آموزشی و کسب امتیاز لازم.

ج - تائيد گزينش.

تبصره 1- در صورتی که در ضمن یا ایران دوره آزمایشی کارمندان شرایط ادامه خدمات و یا تبدیل به استخدام رسمی را کسب ننمایند با وی به یکی از روزشهای ذیل رفتا خواهد شد:

الف - اعطاء مهلت دو ساله دیگر برای احراز شرایط لازم.

ب - تبديل وضع به استخدامي پيماني.

ج-لغو حكم.

تبصره 2- با كارمندان پیمانی در صورت شركت در آزمون و احراز صلاحیتهای موضوع ماده 42 و پذیرفته شدن برای استخدام در مشاغل حاكمیتی به شرح زیر رفتار خواهد شد.

1- سوابق پیمانی آنها جزو سوابق رسمی محسوب میشود.

2- سابقه سنوات خدمت آنها به سقف سن موضوع بند الف ماده 42 فصل ورود به خدمت اضافه مي شود.

تبصره 3- آئين نامه اجرائي اين ماده توسط سازمان تهيه و به تصويب هيات وزيران ميرسد.

ماده 47- به کارگیری کارمندان شرکتهای و موسسات غیر دولتی برای انجام تمام یا بخشی از وظایف و اختیارات پستهای سازمانی دستگاههای اجرائی تحت هر عنوان ممنوع میباشد و استفاده از خدمات کارمندان این گونه شرکتها و موسسات صرفا براساس ماده 17 این قانون امکانپذیر است.

ماده 48- كارمندان رسمي در يكي از حالات ذيل از خدمات در دستگاه اجرائي متنزع مي گردند:

- بازنشستگی و یا از کار افتادگی کلی طبق قوانین ذی ربط.

- استعفا.

- بازخریدی به دلیل کسب نتایج ضعیف از ارزیابی عملکرد کارمند در سه سال متوالی یا چهار سال متناوب (براساس آئین نامهای که با

پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می رسد).

- آماده بخدمت براساس ماده 122.
- اخراج يا انفصال به موجب احكام مراجع قانوني ذي ربط.

تبصره 1- کارمندانی که به موجب احکام مراجع قانونی از خدمت منفصل می گردند در مدت انفصال اجازه استخدام و یا هر گونه اشتغال در دستگاههای اجرائی را نخواهند داشت.

تبصره 2- کارمندانی که از دستگاه اجرائی اخراج می گردند، اجازه استخدام و یا هر گونه اشتغال مجدد در همان دستگاه اجرائی را نخواهد داشت.

ماده 49- تمديد قرار داد كارمندان پيماني منوط به تحقق شرايط ذيل مي باشد:

- استمرا يست سازماني كارمندان.
- کسب نتایج مطلوب از ارزیابی عملکرد و رضایت از خدمات کارمند.
 - جلب رضایت مردم و ارباب رجوع.
 - ارتقاء سطح علمي و تخصصي در زمينه شغل مورد تصدي.

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

ماده 50- كارمندان، مشمول استفاده از مزاياي بيمه بيكاري مطابق قوانين و مقررات مربوط خواهند بود.

ماده 51 - مجموع مجوزهای استخدام دستگاههای اجرائی با رعایت فصل دوم این قانون در برنامههای پنج ساله تعیین می گردد و سهم هر یک از وزار تخانهها و موسسات دولتی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می رسد.

تبصره - هر گونه به کارگیری نیروی انسانی در دستگاههای اجرائی خارج از مجوزهای موضوع این ماده خلاف قانون محسوب و ممنوع میباشد و پرداخت هر گونه وجهی به افرادی که بدون مجوز به کار گرفته میشوند تصرف غیر قانونی در اموال عمومی محسوب می گردد.

ماده 52 - هر نوع به کار گیری افراد در دستگاههای اجرائی به غیر از حالات مندرج در ماده 45 و تبصره ماده 32 این قانون ممنوع میباشد.

فصل هشتم - انتصاب و ارتقاء شغلی

ماده 53 - 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 54 - 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 مدریت حرفهای، شرایط تخصصی لازم در تعیین نموده تا افراد از مسیر ارتقائ شغلی به مراتب بالاتر ارتقاء یابند. در مواردی که از این طریق امکان انتخاب و جود نداشته باشد، با برگزاری امتحانات تخصصی لازم، انتخاب صورت می پذیرد.

دستگاههای اجرائی میتوانند برای حداکثر پانزده درصد 15 درصد سمتهای مدیریت حرفهای از افراد شایسته (با رعایت تخصص و تجربه شاغل نسبت به شغل، بدون رعایت سلسله مراتب مدیریتی) خارج از دستگاه استفاده نمایند.

ب- عزل و نصب متصدیان پستهای مدیریت سیاسی (مذکور در ماده 71 این قانون بدون الزام به رعایت مسیر ارتقاء شغلی از اختیارات مقامات بالاتر می باشد).

ج- دوره خدمت در پستهای مدیریت حرفهای چهار ساله میباشد و تمدید آن بلامانع است. تغییر سمت افراد قبل از مدت مذکور

براساس آئین نامهای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می رسد امکانپذیر می باشد.

تبصره 1- در اجراء این ماده مجموعه شرکتهای زیر مجموعه یک شرکت مادر تخصصی برای انتصاب مدیران یک دستگاه اجرائی تلقی می گردد.

تبصره 2- در هر یک از دستگاههای اجرائی، یکی از پستهای معاونین مقامات اجرائی مذکور در بندهای (د) و (ه) ماده (71) این قانون ثابت تلقی می گردد و عزل و نصب متصدی آن براساس آئین نامهای است که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می رسد. تبصره 3- دستگاههای اجرائی موظفند امکان ارتقائ مسیر شغلی را با توجه به امتیازات مربوطه در فضای رقابتی برای کلیه کارمندان فراهم نمایند.

تبصره 4- مديران مذكور در ماده 71 اين قانون مديران سياسي و بقيه مديران حرفهاي تلقي مي گردند.

ماده 55 - سازمان مکلف است به منظور حفظ سرمایه های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پستهای مدیریت نسبت به ایجاد بانک اطلاعات مدیران جهت استفاده مقامات و مدیران ذی ربط اقدام نماید.

ماده 56- سازمان موظف است برنامهها و سامانههای اجرائی موثری را برای آموزش مدیران متناسب با وظایف و نقشهای مورد انتظار در بخشها و دستگاههای اجرائی کشور تنظیم نماید و هر گونه انتصاب و ارتقاء مدیران منوط به طی دورههای ذی ربط میباشد. ماده 57 - دستور العمل اجرائی این فصل و شرایط تخصصی و عمومی پستهای مدیرت حرفهای و نحوه ارتقاء مسیر شغلی با پیشنهاد

سازمان به تصویب شورای عالمی اداری می رسد.

فصل نهم - توانمند سازی کارمندان

ماده 58 - سازمان موظف است به منظور ارتقاء سطح کارایی و اثر بخشی دستگاههای اجرائی، نظام آموزش کارمندان دستگاههای اجرائی را اجرائی را به گونهای طراحی نماید که همراه با متناسب ساختن دانش، مهارت و نگرش کارمندان با شغل مورد نظر، انگیزههای لازم را جهت مشارکت مستمر کارمندان و مدیران و آموزش برقرار گردد و از حداقل سرانه ساعت آموزش براساس مقررات مربوط در هر سال برخوردار گردند.

ماده 59 - دستگاههای اجرائی مکلفند با رعایت مقررات این قانون و نظام آموزش کارمندان دولت، برنامههای آموزشی کارمندان خود را تدوین نمایند.

تبصره - دستگاههای اجرائی می توانند در قالب برنامههای آموزشی مصوب برای اجراء دورههای آموزشی مورد نیاز خود با دانشگاهها و موسسات آموزش عالی انعقاد قرار داد نمایند. همچنین دستگاههای مزبور می توانند کلیه مراحل طراحی، اجراء و ارزشیابی دورهها و فعالیتهای آموزشی و پژوهشی دولتی و غیر دولتی که صلاحیت فنی و تخصصی آنها به تائید سازمان رسیده باشد، واگذار نمایند.

ماده 60- کلیه بورسهای آموزشی که منجر به اخذ مدرک تحصیلی دانشگاهی نمی گردد و از سوی دولتهای خارجی یا از طرف موسسات بین المللی در اختیار دولت قرار می گیرد از طریق سازمان، متناسب با وظایف دستگاههای اجرائی توزیع می گردد. دورههایی که طبق قرار داد دو جانبه برگزار می شود توسط دستگاه اجرائی مربوط اقدام خواهد شد.

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

ماده 61- اعزام کارمندان دستگاههای اجرائی از زمان تصوب 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 ماموریت آموزشی ممنوع میباشد. تبصره - ایثارگران مشمول مقررات خاص خود میباشند. ماده 62- كارمندان موظفند همواره نسبت به توانمند سازى و افزايش مهارتها و تواناييهاى شغلى خود اقدام نمايند. دستگاههاى اجرائى شيوهها و الگوهاى لازم براى افزايش توان و توان سنجى مدام كارمندان خود را كه توسط سازمان تهيه و ابلاغ مىشود به مورد اجرا خواهند گذارد.

ماده 63 - آئین نامه اجرائی این فصل به پیشنهاد سازمان و به تصویب هیات وزیران می رسد.

فصل دهم - حقوق و مزايا

ماده 64 - 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 با توجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالانه پیش بینی و به تصویب مجلس شورای اسلامی میرسد.

ماده 65- کلیه مشاغل مشمول این قانون براساس عواملی نظیر اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسئولیتهای، سطح تخصص و مهارتهای مورد نیاز به یکی از طبقات جدول یا جداول حق شغل اختصاص مییابند.

حداقل امتياز جدول يا جداول ارزشيابي مشاغل (2000) و حداكثر آن (6000) مي باشد.

تبصره 1- هر كدام از مشاغل متناسب با ویژگیها، حداكثر در پنجرتبه، مقدماتی، پایه، ارشد، خبره و عالی طبقهبندی می گردند و هر كدام از رتبهها به یكی از طبقات جدول یا جداول موضوع این ماده اختصاص می یابد. رتبههای خبره و عالی به مشاغل كارشناسی و بالاتر اختصاص می یابد.

شاغلین مربوط به بدو استخدام در رتبه مقدماتی قرار می گیرند و براساس عواملی نظیر ابتکار و خلاقیت، میزان افزایش مهارتها، انجام خدمات بر جسته، طی دوره های آموزشی و میزان جلب رضایت ارباب رجوع براساس ضوابطی که متناسب با ویژگیهای مشاغل به تصویب شورای توسعه مدیریت می رسد ارزیابی و حسب امتیازات مکتسبه و طی حداقل مدت تجربه مربوط به سطوح پایه، ارشد، خبره و عالی ارتقا می یابند. نخبگانی که طبق ضوابط مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی تعیین می شوند و افرادی که علاوه بر شرایط عمومی در بدو استخدام از تجربه و مهارت لازم برخوردار هستند طبق آئین نامه ای که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می می رسد از طی برخی از رتبه ها معاف و دی یکی از رتبه های دیگر قرار می گیرند.

تبصره 2- کلیه عناوین مدیریت وسرپرستی متناسب با پیچیدگی وظایف و مسئولیتها، حیطه سرپرستی و نظارت و حساسیتهای شغلی و سایر عوامل مربوط در یکی از طبقات جدول فوقالعاده مدیریت که حداقل امتیاز آن (500) و حداکثر آن (5000) است، قرار می گیرد. تبصره 3- 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 (1/1) محاسبه می گردد.

ماده 66- کلیه شاغلین مشمول این قانون براساس عواملی نظیر تحصیلات، دوره های آموزشی و مهارت (علاوه بر حداقل شرایط مذکور در اولین طبقه شغل مربوط)، سنوات خدمت و تجربه از امتیاز حق شاغل که حداقل (1000) و حداکثر (4500) امتیاز می باشد، بهرهمند می گردند.

حداکثر امتیاز این ماده برای هر شاغل از هفتاد و پنج درصد (75%) امتیاز شغل وی تجاوز نخواهد کرد.

تبصره - هنرمندان و افرادی که در حوزههای علمیه تحصیل نمودهاند براساس آییننامهای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران میرسد با مقاطع رسمی تحصیلی همتراز می گردند.

ماده 67- جدول یا جداول موضوع ماده (65) و تبصرههای (1) و (2) آن بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران میرسد و تخصیص هر کدام از مشاغل و طبقات شغلی آن به یکی از طبقات جداول حق شغل با پیشنهاد سازمان توسط شورای توسعه مدیریت انجام و برای اجرا به دستگاههای اجرایی ابلاغ می گردد. ارزیابی عوامل مربوط به شاغل براساس ضوابطی که با پیشنهاد سازمان به تصویب شورای مذکور میرسد توسط دستگاههای اجرایی انجام خواهد شد و سازمان بر اجرای این امر نظارت می نماید.

ماده 68- علاوه بر پرداختهای موضوع ماده (65) و تبصرههای آن و ماده (66) که حقوق ثابت تلقی می گردد فوقالعادههایی به شرح زیر به کارمندان قابل پرداخت می باشد:

1- فوق العاده مناطق كمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا برای مشاغل تخصصی كه شاغلین آنها دارای مدارك تحصیلی كارشناسی ارشد و بالاتر میباشند تا به میزان بیست و پنج (25%) امیتاز حقوق ثابت و برای سایر مشاغل تا بیست درصد (20%) حقوق ثابت هر كدام از كارمندان واجد شرایط پرداخت خواهد شد. فهرست این مناطق در هر دوره برنامه پنجساله با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران میرسد.

2- فوق العاده ایثار گری متناسب بادرصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه در جبهه و مدت اسارت تا (1500) امتیاز و به دارندگان نشانهای دولتی تا (750) امتیاز تعلق می گیرد.

کارمندان و بازنشستگان که در زمان جنگ در مناطق جنگزده مشغول خدمت اداری بودهاند به ازای هر سال خدمت در زمان جنگ (125) امتیاز در نظر گرفته می شود.

3- فوقالعاده سختی کار وکار در محیط های 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 (1000) امتیاز و در مورد کار با مواد سمی، آتش زا و منفجره و کار در اعماق دریا، امتیاز یاد شده با تصویب هیئت وزیران تا سه برابر قابل افزایش خواهد بود.

4- کمک به هزینه عائلهمندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول این قانون که دارای همسر می باشند معادل (800) امیتاز برای هر فرزند معادل (200) امیاز و حداکثر سه فرزند. حداکثر سن برای اولادی که از مزایای این بند استفاده می کنند به شرط ادامه تحصیل و نیز غیر شاغل بودن فرزند، (25) سال تمام و نداشتن شوهر برای اولاد اناث خواهد بود. کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول این قانون که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کارافتاده کلی می باشد و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند از مزایای کمک هزینه عائلهمندی موضوع این بند بهرهمند می شوند. فرزندان معلول و از کار افتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی ربط مشمول محدودیت سقف سنی مزبور نمی باشند.

5- فوق العاده شغل برای مشاغل تخصصی، متناسب با سطح تخصص و مهارتها، پیچیدگی وظایف و مسئولیتها و شرایط بازار کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت وزران برای مشاغل تا سطح کاردانی حداکثر (700) امتیاز و برای مشاغل همسطح کارشناسی حداکثر (1500) امتیاز و برای مشاغل بالاتر حداکثر (2000) امتیاز تعیین می گردد. این فوق العاده با رعایت تبصره این ماده قابل پرداخت می باشد.

6- فوق العاده كارايي و عملكرد در چهارچوب ضوابط اين بند و تبصره اين ماده قابل پر داخت مي باشد:

الف - به حداکثر هفتاد درصد (70%) از کارمندان هر دستگاه براساس رتبهبندی نمرات ارزشیابی کارمندان، طبق عملکرد کارمندن و با توجه به امتیازی که از عوامل نظیر رضایت ارباب رجوع، رشد و ارتقا، اثر بخشی و کیفیت و سرعت در اتمام کار کسب می نمایند. براساس دستورالعملی که سازمان ابلاغ می نماید تا (20%) امتیاز مربوط به حقوق ثابت وی در مقاطع سه ماهه قابل پرداخت می باشد. ب - میزان بهرهمندی کارمندان هر دستگاه از سقف هفتاد (70%) درصد مذکور در این بند متناسب با میزان موفقیت در تحقق تکالیف قانونی و اجرای برنامهها و ارزیابی عملکرد دستگاه که توسط سازمان و تصویب شورای عالی اداری در سه سطح متوسط، خوب و عالی رتبهبندی می گردند به ترتیب (80%) تعیین می گردد.

ج-مقامات دستگاههای اجرایی مذکور در ماده (71) متناسب با رتبه دستگاه ذیربط مشمول دریافت این فوقالعاده میباشند.

7- به منظور جبران هزینه سفر و مأموریت روزانه داخل و خارج از کشور، نوبت کاری، جابهجایی محل خدمت کارمندان با تشخیص

دستگاه اجرایی، کسر صندوق و تضمین، مبالغی با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت وزیران به کارمندان پرداخت خواهد شد.

8- 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 هیئت وزیران میرسد پرداخت می گردد.

این گونه کارمندان در مدتی که از فوقالعاده اشتغال خارج از کشور استفاده می کنند دریافت دیگری به استثنا مواردی که به موجب قوانین خاص برای اشتغال در خارج از کشور به این گونه کارمندان تعلق می گیرد نخواهند داشت.

9- در صورتی که بنا به درخواست دستگاه، کارمندان مؤظف به انجام خدماتی خارج از وقت اداری گردند براساس آئین نامهای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران میرسد، می توان مبالغی تحت عنوان اضافه کار، حق التحقیق، حق التدریس، حق الترجمه و حق التألیف به آنها پرداخت نمود.

مجموع مبالغ قابل پرداخت تحت عنوان اضافه کار و حقالتدریس به هر یک از کارمندان نباید از حداکثر (50%) حقوق ثابت و فوقالعادههای وی تجاوز نماید.

در هر دستگاه اجرایی حداکثر تا (20%) کارمندان آن دستگاه که به اقتضا شغلی، اضافه کار بیشتری دارند از محدودیت سقف (50%) مستثنی می باشند.

10- فوقالعاده ویژه در موارد خاص با توجه به عواملی از قبیل بازار کار داخلی و بینالمللی، ریسک پذیری، تأثیر اقتصادی فعالیتها در در آمد ملی، انجام فعالیت و وظایف تخصصی و ستادی و تحقیقاتی و حساسیت کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت وزیران امتیاز ویژهای برای حداکثر (25%) از مشاغل،در برخی از دستگاههای اجرائی تا (50%) سقف امتیاز حقوق ثابت و فوقالعادههای مستمر مذکور در این فصل در نظر گرفته خواهد شد.

تبصره - پرداخت فوق العاده های مذکور در بندهای (5) و (6) این ماده در هر کدام از دستگاههای اجرایی، مشروط به اعمال اصلاحات ساختاری، نیروی انسانی، فنآوری و واگذاری امور به بخش غیر دولتی (احکام مذکور در این قانون) و استفاده از منابع حاصل از صرفه جویی های به عمل آمده، در سقف اعتبارات مصوب از سال 1387 امکانپذیر می باشد و این فوق العاده ها جزو دیون منظور نمی گردد. انجام اصلاحات مذکور در این تبصره باید به تأیید سازمان برسد.

ماده 69- به دستگاههای اجرایی اجازه داده می شود تا بیست و پنج درصد (25%) اعتباراتی که از محل اصلاحات مذکور در تبصره ماده فوقالذکر در هر کدام از واحدهای سازمانی صرفه جویی می گردد را (با تأیید ذی حساب مربوطه) به عنوان فوقالعاده بهرهوری غیر مستمر به کارمندان و مدیرانی که در همان واحدها، خدمات برجسته انجام می دهند پرداخت نمایند.

ماده 70- شرایط تصدی مشاغل اختصاصی دستگاههای اجرایی به تناسب وظایف پستهای قابل تخصیص به هر شغل، از لحاظ معلومات، تحصیلات، تجربه، مهارت و دورههای آموزشی مورد نیاز و عوامل موثر دیگر با پیشنهاد دستگاه اجرایی و تأیید سازمان و تصویب شورای توسعه مدیریت تعیین می گردد. و در انتصاب افراد به مشاغل مذکور رعایت شراط مصوب الزامی میباشد.

تبصره 1- شرایط تصدی مشاغل عمومی که در پیش از یک دستگاه شاغل دارند به تناسب پستهای قابل تخصیص به هر شغل توسط سازمان تهیه و پس از تصویب شورای توسعه مدیریت جهت اجرا به دستگاههای ذیربط ابلاغ می گردد.

تبصره 2- دستگاههای اجرایی مؤظفند حداکثر ظرف مدت سه سال شرایط تصدی مشاغل اختصاصی خود را به سازمان اعلام نمایند. در غیر این صورت سازمان مؤظف است شرایط تصدی مشاغل اختصاصی را رأساً به شورای توسعه مدیریت پیشنهاد نماید. تا تغییر ضوابط قبلی، شرایط مصوب فعلی قابل اجرا است.

ماده 71- سمتهای ذیل مدیریت سیاسی محسوب شده و به عنوان مقام شناخته می شوند و امتیاز شغلی مقامات مذکور در این ماده به شرح زیر تعیین می گردد:

الف - رؤساي سه قوه (18000) امتياز.

ب- معاون اول رئیس جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضا شورای نگهبان (17000) امتیاز.

ج - وزرا نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونین رئیس جمهور (16000) امیتاز.

د- استانداران و سفرا (15000) اميتاز.

هـ - معاونين وزرا (14000) امتياز.

تبصره 1- نخست وزیران دوران انقلاب اسلامی با مقامات بند (ب) این ماده همتراز می گردند و تعیین سایر پستهای همطراز به عهد هیئت وزیران بوده و تعیین همطرازی پستهای کارکنان اداری مجلس به عهده رئیس مجلس خواهد بود.

تبصره 2- علاوه بر حقوق موضوع ماده فوق و امتیاز ویژگیهای شاغل (مذکور در ماده (66)) که حقوق ثابت تلقی می گردد فوقالعاده های ماده (68) این قانون نیز حسب مورد به مقامات تعلق خواهد گرفت.

تبصره 3- مقامات مذکور در این ماده که حداقل دو سال در پست مدیریتهای سیاسی انجام وظیفه نموده یا بنمایند پس از تصدی مقام در صورتی که به سمت پایین تری منصوب شوند، چنانچه حقوق ثابت و فوق العاده مستمر آنها در مسئولیت جدید از هشتاد درصد (80%) حقوق ثابت و فوق العاده مستمر وی در پست قبلی کمتر باشد به میزان مابه التفاوت تا (80%) را تفاوت تطبیق دریافت خواهند نمود. این تفاوت تطبیق با ارتقاهای بعدی (عوامل شغل و شاغل و فوق العاده ها) مستهلک می گردد و این مابه التفاوت در محاسبه حقوق بازنشستگی و وظیفه نیز ملاک عمل خواهد بود.

تبصره 4- دولت مجاز است با پیشنهاد سازمان، برخی از امتیازات قانونی مقامات موضوع این قانون (به استنثا حقوق و مزایا) را به مشاغل خاص ویژه مدیریت حرفهای و یا سمتهای خاص و ویژه قضایی تسری دهد.

ماده 72- امتیاز شغلی مدیران عامل و اعضای هیئتهای مدیره شرکتهای دولتی که براساس سیاستهای مصوب مقام معظم رهبری در مورد اصل چهل و چهارم (44) 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 (1/5) برابر حداکثر ارقام امتیاز شغلی مذکور در این فصل میباشد. این گونه کارمندان حسب مورد از امتیازات شاغل و فوقالعادههای مذکور در ماده (68) بهرهمند خواهند بود.

تبصره - حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره سایر شرکتهای دولتی که براساس سیاستهای مصوب مقام معظم رهبری باید شرکت آنها به بخش غیر دولتی واگذار گردد، مشابه سایر مدیران حرفهای مذکور در این قانون تعیین و پرداخت می گردد. ماده 73- به منظور ارتقای کارایی و سوددهی 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 (44) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در اختیار دولت بماند براساس آئین نامهای که به تصویب هیئت وزیران می رسد متناسب با میزان سود حاصل و میزان اثر گذاری آنها در توسعه اقتصادی کشور و عملکرد و بهرهوری بنگاهها، فوقالعاده بهرهوری به طور غیر مستقیم پرداخت خواهد شد. حداکثر امتیاز این فوقالعاده حسب مورد برای هفتاد درصد (70%) کارمندان تا سقف چهل درصد (40%) حقوق ثابت هر یک از کارمندان می باشد. تبصره - مشمولین این قانون صرفاً یکی از فوقالعادههای مذکور در بند (6) ماده (80) و این ماده را می توانند دریافت نمایند. ماده 47- به منظور هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان دستگاههای اجرایی، شورای حقوق و دستمزد با عضویت رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و وزیر امور اقتصادی و دارایی و دو نفر از وزرا به انتخاب هیئت وزیران و رئیس دستگاه ذی ربط و مجموعاً دو نفر نماینده از کمیسیونهای اجرایی اعم از این که مشمول مقررات این قانون باشند یا نباشند مکلفند قبل از اتخاذ تصمیم در مراجع قانونی ذی ربط کلیه دستگاههای اجرایی و مقررات حقوق و مزایای کارمندان خود و یا هر نوع پرداخت جدید موافقت شورای مذکور را کسب برای تعیین و یا تغییر مبانی و مقررات حقوق و مزایای کارمندان خود و یا هر نوع پرداخت جدید موافقت شورای مذکور را کسب

كنند. مصوبات و تصميمات شورا يس از تأيد رئيس جمهور قابل اجرا است.

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

تبصره - هیئت وزیران و سایر مراجعی که اختیار تنظیم مقررات پرداخت دارند، موظفند قبل از هر گونه تصمیم گیری نظر موافق این شورا را اخذ نمایند.

ماده 75- امتياز ميزان عيدي يايان سال كارمندان و بازنشستگان و مؤظفين معادل (5000) مي باشد.

ماده 76- حداقل و حداکثر حقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران مشمول این قانون و سایر حقوق بگیران دستگاههای اجرایی هر سال با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می رسد. تبصره - سقف حقوق ثابت و فوق العاده مستمر نباید از (7) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق العاده های مستمر تجاوز کند.

فوق العاده های مذکور در بندهای (2)، (3) و (5) ماده (68) فوق العاده مستمر تلقی می گردند.

ماده 77- تعیین میزان فوقالعاده های مذکور در بندهای (5)، (6)، (7) (8) ، (9) و (10) ماده (68) این قانون تا سقف تعیین شده توسط مراجع ذی ربط با وزیر و یا رئیس دستگاه اجرایی و یا مقامات و مدیران خواهد بود.

ماده 78- در دستگاههای مشمول این قانون کلیه مبانی پرداخت خارج از ضوابط و مقررات این فصل به استثنای پرداختهای قانونی که در زمان بازنشسته شدن یا از کارافتادگی و یا فوت پرداخت می گردد و همچنین برنامه کمکهای رفاهی که به عنوان یارانه مستقیم در ازای خدماتی نظیر سرویس رفت و آمد، سلف سرویس، مهد کودک و یا سایر موارد پرداخت می گردد، با اجرای این قانون لغو می گردد.

تبصره - در صورتی که با اجرای این فصل، حقوق ثابت و فوقالعادههای مشمول کسور بازنشستگی هر یک از کارمندان که به موجب قوانین و مقررات قبلی دریافت خواهند نمود و این تفاوت تطبیق ضمن درج در حکم حقوقی با ارتقاهای بعدی مستهلک می گردد. این تفاوت تطبیق در محاسبه حقوق بازنشستگی یا وظیفه نیز منظور می گردد.

ماده 79- کلیه مبالغ پرداختی به مشمولین این قانون اعم از مستمر، غیر مستمر، پاداشت و هزینه ها، باید در فیش حقوقی کارمندان درج گردد.

ماده 80- آئین نامه اجرایی این فصل از تاریخ تصویب این قانون حداکثر ظرف مدت 3 ماه با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می رسد و دستگاههای اجرایی مؤظفند حداکثر ظرف مدت (3) ماه پس از ابلاغ آئین نامهها و دستورالعملهای مربوط نسبت به صدور احکام اقدام نمایند.

فصل یازدهم - ارزیابی عملکرد

ماده 81- دستگاههای اجرایی مکلفند براساس آئین نامهای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت 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 اجرا گذاشته و ضمن تهیه گزارشهای نوبهای و منظم، نتایج حاصل را به سازمان گزارش نمایند.

ماده 82- سازمان مؤظف 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 اجرای احکام این قانون را براساس آئیننامهای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران میرسد، تهیه و به رئیس جمهور و مجلس شورای اسلامی ارائه نماید.

ماده 83- سازمان مؤظف است هر ساله براساس شاخصهای بینالمللی و گزارشهای دریافتی از دستگاههای ذیربط، پس از انطباق با چشمانداز 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 تكاليف كارمندان

ماده 84- 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 1- کارمندان دستگاههای اجرایی می توانند در طول مدت خدمت خود با موافقت دستگاه ذی ربط 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 2- 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 می گردد.

تبصره 3- مشمولین مقررات قانون تأمین اجتماعی از نظر استفاده از مرخصی استعلاجی تابع همان مقررات میباشند.

تبصره 4- كارمندان زن كه همسر آنها در مأموريت بسر مىبرند مى توانند تا پايان مأموريت حداكثر به مدت شش سال از مرخصى بدون حقوق استفاده نمايند.

ماده 85- دستگاههای اجرایی مکلفند در چهارچوب بودجههای مصوب و آثیننامهای که به تصویب هیئت وزیران 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 86- دستگاههای اجرایی مکلفند در ایجاد محیط مناسب کار و تأمین شرایط بهداشتی و ایمنی برای کارمندان خود اقدامات لازم را به عمل آورند.

ماده 87- ساعات کار کارمندان دولت چهل و چهار ساعت در هفته میباشد و ترتیب و تنظیم ساعات کار ادارات با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت وزیران تعیین می گردد و تغییر ساعت کار کارمندان در موارد ضروری با رعایت سقف مذکور با دستگاه ذی ربط میباشد. میزان ساعات تدریس معلمان و اعضای هیئت علمی از ساعات مؤظف، در طرحهای طبقه بندی مشاغل ذی ربط تعیین خواهد

تبصره 1- كارمندان مى توانند با موافقت دستگاه اجرايى ساعات كار خود را تا يك چهارم ساعت كار روزانه (حداكثر 11 ساعت) تقليل دهند.

ميزان حقوق و مزايا، نحوه محاسبه سوابق خدمت اين قبيل كارمندان متناسب با ساعات كار آنان تعيين خواهد شد.

تبصره 2- دستگاههای اجرایی می توانند در موارد خاص با موافقت هیئت 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 3- کلیه دستگاههای اجرایی استانی مؤظفند ساعات کار خود را در شش روز هفته تنظیم نمایند. (ستاد مرکزی دستگاههای اجرایی مشمول این حکم نمی باشند).

ماده 88- کارمندان دستگاههای اجرایی در انجام وظایف و مسئولیتهای قانونی در برابر شاکیان مورد حمایت قضایی میباشند و دستگاهای اجرایی مکلفند به تقاضای کارمندان برای دفاع از انجام وظایف آنها با استفاده از کارشناسان حقوقی خود یا گرفتن وکیل از کارمندان حمایت قضایی نمایند.

ماده 89- کارمندان دستگاههای اجرایی در مورد استفاده از تسهیلات و امتیازات و انتصاب به مشاغل سازمانی در صورت داشتن شرایط

لازم از حقوق یکسان برخودار بوده و دستگاههای اجرایی مکلفند با رعایت موازین و مقررات مربوطه و عدالت استخدامی، حقوق کارمندان خود را در مورد مذکور در این قانون مدنظر قرار دهند.

ماده 90- کارمندان دستگاههای اجرایی مؤظف میباشند که وظایف خود را با دقت، سرعت، صداقت، امانت، گشاده رویی، انصاف و تبعیت از قوانین و مقررات عمومی و اختصاصی دستگاه مربوطه انجام دهند و در مقابل عموم مراجعین به طور یکسان و دستگاه ذی ربط پاسخگو باشند.

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

ماده 91- اخذر رشوه و سواستفاده از مقام اداری ممنوع میباشد. استفاده از هر گونه امتیاز، تسهیلات، حق مشاوره، هدیه و موارد مشابه در مقابل انجام وظایف اداری و وظایف مرتبط با شغل توسط کارمندان دستگاههای اجرایی در تمام سطوح از افراد حقیقی و حقوقی به جز دستگاه ذی ربط خود تخلف محسوب می شود.

تبصره 1- دستگاههای اجرایی مؤظفند علاوه بر نظارت مستقیم مدیران از طریق انجام بازرسیهای مستمر داخلی توسط بازرسان معتمد و متخصص در اجرای این ماده نظارت مستقیم نمایند. چنانچه تخلف هر یک از کارمندان مستند به گزارش حداقل یک بازرس معتمد به تأیید مدیر مربوطه برسد بالاترین مقام دستگاه اجرایی یا مقامات و مدیران مجاز، می توانند دستوراعمال 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 2- در صورت تکرار این تخلف به استناد گزارشهایی که به تأیید بازرس معتمد و مدیر مربوطه برسد پرونده فرد خاطی به هیئتهای رسیدگی به تخلفات اداری ارجاع و یکی از مجازاتهای بازخرید، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی اعمال خواهد شد. تبصره 3- دستگاههای اجرایی مؤظف است اسامی افراد حقیقی و حقوقی رشوه دهنده به کارمندان دستگاههای اجرای را جهت ممنوعیت عقد قرارداد به کلیه دستگاههای اجرایی اعلام نماید.

تبصره 4- سازمان مؤظف است اسامی افراد حقیقی و حقوقی رشوه دهنده به کارمندان دستگاههای اجرایی را جهت ممنوعیت عقد قرارداد به کلیه دستگاههای اجرایی اعلام نماید.

ماده 92- مدیران و سرپرستان بلافصل، مسئول 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 خود موجب ضرر و زیان دولت گردند و یا تخلفاتی نظیر رشوه و یا سواستفاده در حیطه مدیریت مسئولان 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 93- کلیه کارمندان دستگاههای اجرائی مؤظفند در ساعات تعیین شده موضوع ماده (87) به انجام وظایف مربوط بپردازند و در صورتی که در مواقع ضروری خارج از وقت اداری مقرر و یا ایام تعطل 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 94- تصدی بیش از یک پس سازمانی برای کلیه کارمندان دولت ممنوع میباشد. در موارد ضروری با تشخیص مصام مسئول مافوق تصدی موقت پست سازمان مدیریتی یا حساس به صورت سرپرستی بدون درافت حقوق و مزایا برای حداکثر چهار ماه مجاز میباشد.

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

ماده 95- به كارگيري بازنشستگان متخصص (با مدر ك تحصيلي كارشناسي و بالاتر) در موارد خاص به عنوان اعضاي كميتهها،

کمیسیونها، شوراها، مجامع و خدمات مشاورهای غیر مستمر، تدریس و مشاورههای حقوقی مشروط بر این که مجموع ساعت اشتغال آنها در دستگاهاهی اجرایی از یک سوم ساعت اداری کارمندان مؤظف تجاوز نکند بلامانع میباشد.

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

ماده 96- کارمندان دستگاههای اجرایی 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 با مقام مافوق اطلاع دهند. در صورتی که بعد از این اطلاع، مقام مافوق کتباً اجرای دستور خود را تأیید کرد، کارمندان مکلف به اجرای دستور صادره خواهند بود و از این حیث مسئولیتی متوجه کارمندان نخواهد بود و پاسخگویی با مقام دستوردهنده می باشد.

ماده 97- رسیدگی به مواردی که در این قانون ممنوع و یا تکلیف شده است و سایر تخلفات کارمندان دستگاههای اجرایی و تعیین مجازات آنها طبق قانون رسیدگی به تخلفات اداری - مصوب 1372- میباشد. «به استثنا ماده (91) که ترتیب آن در این ماده مشخص شده است.»

ماده 98- خروج از تابعیت ایران و یا قبول تابعیت کشور بیگانه به شریط گواهی وزارت امور خارجه موجب انفصال از خدمات دولت خواهد بود.

ماده 99- پرداخت اضافه کاری تنها در قبال انجام کار اضافی در ساعات غیراداری مجاز میباشد و هرگونه پرداخت تحت این عنوان بدون انجام کار اضافی در حکم تصرف غیرقانونی وجوه و اموال عمومی است.

ماده 100- آئين نامه هاي اجرايي اين فصل با پيشنهاد سازمان به تصويب هيئت وزيران مي رسد.

فصل سيزدهم - تأمين اجتماعي

ماده 101- کلیه کارمندانی پیمانی دستگاههای اجرایی 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 لازمالاجرا شدن این قانون، می توان برای مشاغل حاکمیتی در دستگاههای اجرایی استخدام نمود از لحاظ برخوداری از مزایای تأمین اجتماعی حسب تقاضای خود مشمول قانون تأمین اجتماعی یا قوانین بازنشستگی مورد عمل دستگاه اجرایی ذی ربط قرار می گیرند.

ماده 102- کارمندان می توانند در صورت تمایل به جای 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 می باشد و مابه التفاوت توسط کارمندان پرداخت می گردد. این قبیل کارمندان از لحاظ بازنشستگی، وظیفه، از کار افتادگی و نظایر آن مشمول مقررات صندوقی که انتخاب کرده اند می باشند تغییر صندوق در طول مدت قرارداد فقط یک باز امکانیذ بر می باشد.

تبصره - آئیننامه اجرایی نحوه تغییر صندوقها با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران میرسد.

ماده 103- دستگاه اجرایی با داشتن یکی از شرایط زیر می تواند کارمند خود را بازنشسته نماید:

الف) حداقل سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و سی و پنج سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از 30 سال.

ب) حداقل شصت سال سن و حداقل بيست و پنج سال سابقه خدمت با بيست و پنجروز حقوق.

تبصره 1- سابقه مذکور در بند (الف) و همچنین شرط سنی مزبور در بند «ب» برای متصدیان مشاغل ساخت و زیان آور و جانبازان و معلولان تا پنج سال کمتر میباشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی گردد. تبصره 2- دستگاههای اجرایی مکلفند کارمندانی که دارای سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و شصت سال سن و همچنین کارمندانی که دارای سی و پنج سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی و شصت و پنج سال سن میباشند را رأساً و بدون تقاضای کارمندان بازنشسته نمایند.

تبصره 3- دستگاههای اجرایی مؤظفند کارمندانی را که دارای شصت و پنج سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت می باشند را بازنشسته کنند. سقف سنی برای متصدیان مشاغل تخصصی هفتاد سال است. کارمندان تخصصی فوق الذکر که سابقه خدمت آنها کمتر از بیست و پنج سال سابقه خدمت داشته باشند می توانند تا رسیدن به بیست و پنج سال سابقه، ادامه خدمت دهند و در غیر این صورت بازخرید می شوند.

ماده 104- در هنگام تعیین حقوق بازنشستگی به کارمندانی که بیش از سی سال خدمت دارند به ازای هر سال خدمت مازاد بر سیسال، دو و نیم درصد (2/5%) رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت خواهد گردید.

ماده 105- منظور از سابقه خدمت در این قانون برای بازنشستگی، آن مدت از سوابق خدمت کارمندانی 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 نیمه وقت بانوان - مصوب 1362- (مشروط بر این که کسور بازنشستگی به طور کامل پرداخت شده باشد) و مدت خدمت نظام وظیفه به عنوان سابقه خدمت کارمندان محسوب می گردد.

تبصره - مدت خدمت کارمندانی که در ابتدا یا حین خدمت به تحصیل مقاطع رسمی آموزشی یا معادل آن اشتغال می یابند و از مزایای تحصیلات مربوطه بهرهمند می شوند جزو سابقه خدمت برای بازنشستگی منظور نمی گردد. 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 (61) این قانون با موافقت سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور انجام می گیرد.

ماده 106- مبنای محاسبه کسور بازنشستگی و برای محاسبه حقوق بازنشستگی کارمندان مشمول این قانون حقو قثابت به اضافه فوقالعاده های مستمر و فوقالعاده بند «10» ماده (68) این قانون می باشد.

ماده 107 - به کارمندان مشمول این قانون که بازنشسته می شوند به ازاء هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر (تا سی سال) به اضافه وجوه مربوط به مرخصی های 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 می گردد کسر میشود.

ماده 108 - کرامندانی که تا قبل از تصویب این قانون به استخدام درآمده و از نظر بازنشستگی مشمول صندوق بازنشستگی کشوری میباشند، با رعایت احکام پیش بینی 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 احکام مذکور در این قانون مشمول سایر مقررات قانونی قبلی خواهند مبود. ماده 109 - از تاریخ تصویب این قانون حقوق کلیه بازنشستگان، وظیفه بگیران یا مستمری بگیران صندوق های بازنشستگی کشوری و لشکری که تا پایان سال 1385 بازنشسته یا از کارافتاده و یا فوت نمودهاند در صورتی که کمتر از حاصل ضرب ضریب ریالی که با توجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالیانه پیش بینی می گردد با رعایت ماده (125) و ارقام مذکور در جداول بندهای «الف» و (ب» این ماده و تبصرههای مربوط باشد تا این میزان افزایش می یابد.

الف) حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت کارمندان کشوری بر اساس امتیاز ردیف آخرین گروه شغلی مربوط در ضریب ریالی فوقالذکر و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود.

گروه شغلی 1 و2 امتیاز مربوطه 4000 ، گروه شغلی 3 امتیاز مربوطه 4500، گروه شغلی 4 امتیاز مربوطه 5000 ، گروه شغلی 5 امتیاز مربوطه 5500 ، گروه شغلی 6 امتیاز مربوطه 6000 ، گروه شغلی 7 امتیاز مربوطه 6500، گروه شغلی 8 امتیاز مربوطه 7000، گروه شغلی 9 امتیاز مربوطه 7500، گروه شغلی 10 امتیاز مربوطه 8000، گروه شغلی 11 امتیاز مربوطه 8500، گروه شغلی 12 امتیاز مربوطه 9000، گروه شغلی 15 امتیاز مربوطه 9000، گروه شغلی 15 امتیاز مربوطه 10500، گروه شغلی 15 امتیاز مربوطه 9000، گروه شغلی 15 امتیاز مربوطه 12500، گروه شغلی 18 امتیاز مربوطه 12500، گروه شغلی 19 امتیاز مربوطه 12500، گروه شغلی 19 امتیاز مربوطه 13000، گروه شغلی 20 امتیاز مربوطه 13000، گروه شغلی 20 امتیاز مربوطه 13000

امتیاز مربوط به تعیین حقوق بازنشستگی مقامات موضوع تبصره (2) ماده (1) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارمندان دولت و همترازان آنها که بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، تصدی مقامات را به عهده داشته و بازنشسته شدهاند به شرح زیر خواهد بود:

مقامات موضوع بند «الف» 14500 ، مقامات موضوع بند «ب» 15500، مقامات موضوع بند «ج» 16500 ، مقامات موضوع بند «د» 17500 ، مقامات موضوع بند «د» 19000

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

> عنوان درجه يا رتبه شغلى: سرجوخه با رتبه 4، امتياز: 5400 عنوان درجه يا رتبه شغلي: گروهبان 3 با رتبه 5، امتياز: 6000 عنوان درجه يا رتبه شغلي: گروهبان 2 با رتبه 6، امتياز: 6600 عنوان درجه با رتبه شغلي: گروهبان 1 با رتبه 7، امتياز: 7200 عنوان درجه يا رتبه شغلى: استوار دوم با رتبه 8، امتياز: 7800 عنوان درجه یا رتبه شغلی: استوار یکم با رتبه 9، امتیاز: 8400 عنوان درجه يا رتبه شغلي: استوار سوم با رتبه 10، امتياز: 9000 عنوان درجه يا رتبه شغلي: استوار دوم با رتبه 11، امتياز: 9600 عنوان درجه یا رتبه شغلی: استوار یکم با رتبه 12، امتیاز: 10200 عنوان درجه يا رتبه شغلي: سروان با رتبه 13، امتياز: 10800 عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرگرد با رتبه 14، امتیاز: 11400 عنوان درجه يا رتبه شغلي: سرهنگ با رتبه 15، امتياز: 12000 عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرهنگ با رتبه 16، امتیاز: 12600 عنوان درجه يا رتبه شغلى: سرتيب 2 با رتبه 17، امتياز: 12200 عنوان درجه يا رتبه شغلي: سرتيب با رتبه 18، امتياز: 13800 عنوان درجه با رتبه شغلى: سرلشگر با رتبه 19، امتياز: 14400 عنوان درجه يا رتبه شغلى: سيهبد با رتبه 20، امتياز: 15000 عنوان درجه يا رتبه شغلى: ارتشبد، امتياز: 15600

تبصره 1- مشمولان بندهای «الف و ب» این ماده که در طول دوران خدمت حداقل به مدت (2) سال دارای سمتهای مدیریتی بودهاند، درصدهای زیر حسب مورد و بر اساس جدول بند «الف» به امتیاز حقوق آنان اضافه خواهد شد:

مشاغل سرپرستی و همتراز 5 درصد، معاونین مدیر کل و همتراز آنان 10 درصد، مدیران کل و همتراز آنان 15 درصد، مدیران عامل و اعضاء هیات مدیره شرکتهای دولتی 20 درصد.

تبصره 2- بازنشستگان و وظیفه بگیران که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها بیش از سی سال است به ازاء هر سال (تا ده سال) دو و نیم درصد (2/5%) به ارقام فوقالذکر اضافه می گردد و افرادی که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها کمتر از سی سال است (تا پانزده سال) به ازاء هر سال دو نیم درصد (2/5%) از ارقام فوقالذکر کسر می گردد. مشروط بر این که میزان حقوق بازنشستگی یا وظیفه آنان از حداقل حقوق بازنشستگی کمتر نگردد.

تبصره 3- کارمندانی که به استناد مواد (80) و (83) قانون استخدام کشوری و مواد (157)، (158) و (159) 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 لازم الاجراء است.

تبصره 4- کمک هزینه عائلهمندی و اولاد بازنشستگان و وظیفه بگیران معادل شاغلین افزایش می یابد و با این افزایش حکم ماده (8) قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مورخ 1380/11/27 و اصلاحات بعدی آن لغو می گردد.

تبصره 5 - هر كدام از بازنشستگان و وظیفه بگیران چنانچه بر اساس مقررات مورد عمل قبلی بیش از ارقام فوق الذكر دریافت مینمایند همان ارقام ملاك پرداخت میباشد.

تبصره 6- درجات سابقه نظامیان منفک از خدمت که در جدول بند «ب» این ماده نمی باشد به شرح زیر تطبیق می یابد:

الف) ستوانیار سوم و ستوانیار دوم، افسریار ، معادل ستوان سوم

ب) ستوانیار یکم و ستوانیار سوم، همافر دوم ، معادل ستوان دوم

ج) همافر یکم ، معادل ستوان یکم ، د) سر همافر سوم، معادل سروان ، هـ) سرهمافر دوم، معادل سر گرد، و) سرهمافر یکم ، معادل سرهنگ دوم

تبصره 7- 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 8 الی 9, 5 درصد، کارمندان در رتبه شغلی 10 الی 13, 10 درصد، کارمندان در رتبه شغلی 10 الی 10, 10 درصد، کارمندان در رتبه شغلی 10 درصد

تبصره 8- كليه نظاميان بالاتر از درجه سرهنگي كه از تاريخ 1358/1/15 به بعد در خدمت نيروهاي مسلح نبودهاند و احكام خاص قضائي براي آنان تعيين نشده است، صرفا از حقوق رديف درجه سرهنگي برخوردار خواهند شد و مشمول ساير تبصرههاي اين بند نخواهند شد.

تبصره 9- مشمولین قانون حالت اشتغال- مصوب 1372، مجلس شورای اسلامی از مقررات این دستورالعمل مستثنی میباشند. ماده 110- از تاریخ 1386/12/1 حقوق کلیه بازنشستگان، موظفین یا مستمریبگیران اعضاء هیات علمی و قضات که بازنشسته، از کار افتاده و فوت شدهاند در صورتی که کمتر از حاصل ضرب ضریب ریالی موضوع ماده (109) این قانون با رعایت ماده (125) و ارقام مذکور در جداول بندهای (الف) و (ب) این ماده و تبصرههای مربوط باشد تا این میزان افزایش می یابد:

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

مرتبه علمی مربی آموزشیار و پژوهشیاران، امتیاز 9500، مرتبه علمی مربی ، امتیاز 11000، مرتبه علمی استادیار، امتیاز 14000، مرتبه علمی دانشیار، امتیاز 16000، مرتبه علمی استاد، امتیاز 18000

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

گروه یک ، امتیاز 8500، گروه دو، امتیاز 9500، گروه سه ، امتیاز 10500، گروه چهار، امتیاز 11500، گروه پنج، امتیاز 12500، گروه شش، امتیاز 13500، گروه هفت، امتیاز 15000، گروه هشت، امتیاز 16000

تبصره 1- 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 (5%) از امتیاز گروه شغلی آنان کسر خواهد شد.

تبصره 2 - 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 (5%) و برای مدرک تحصیلی دکترا یا معادل آن در همان رشتهها ده درصد (10%) به امتیاز گروه شغلی آنان اضافه می گردد.

تبصره 3- علاوه بر امتیازات فوق به متصدیان مشاغل مدیریت و سرپرستی در صورت داشتن مسوولیتهای 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.

1- دادستان نظامی استان، دادستان عمومی (غیر از تهران)، رئیس دادگستری شهرستان، دادستان انقلاب اسلامی استان، رئیس دادگاه حقوق 2 مستقل به مأخذ پنج درصد (5%).

1- 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 (10%).

3- 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 (15%) حقوق مبنا.

4- رئيس ديوان عالمي كشور و داستان كل كشور به مأخذ بيست درصد (20%).

تبصره 4- تبصره های «۱»، «2»، «۵»، «۵»، «۵» و «6» ماده (109) در مورد مشمولین این ماده لازم الاجراء می باشد.

ماده 111- به منظور یکنواختی و هماهنگ سازی سایر حمایتهای قانونی مشترکین کلیه صندوقهای بازنشستگی دستگاههای اجرایی مشمول این قانون، بندهای زیر لازمالاجراء خواهد بود.

1- کلیه شاغلین و بازنشستگان مشتر ک صندوق های بازنشستگی می توانند 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.

2- 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 112- سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و وزارت رفاه و تامین اجتماعی مکلفند، آئین نامه نحوه تطبیق و تعیین حقوق بازنشستگان، موظفین یا مستمری بگیران آن دسته از دستگاه های اجرائی که مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت مصوب 1370 نبوده اند را با جدول بند «الف» ماده (109) این قانون و احکام مربوط تهیه و حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ تصویب این قانون به تصویب هیات وزیران برسانند.

ماده 113- 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 تامین اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی اقدامات قانونی لازم را به عمل آورد. فصل چهاردهم - شورای عالی اداری و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

ماده 114- به منظور ایجاد تحول در نظام اداری کشور در ابعاد، نقش و اندازه دولت، ساختار تشکیلاتی و نظامهای استخدامیف 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، اثر بخش، نتیجه گرا و مردمسالار، شورای عالی اداری با ترکیب و اختیارات زیر تشکیل

```
مي گردد.
```

- اعضاء شورای یاد شده عبارتند از:
- 1- رئيس جمهور (رئيس شورا) كه در غياب او معاون اول وي رياست شورا را بر عهده خواهد داشت.
 - 2- رئیس سازمان مدیریت و برنامهریزی کشور (عضو و دبیر شورا).
- 3- وزراء آموزش و پرورش، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی و سه نفر از وزراء بخشهای دیگر به انتخاب هبات وزیران.
 - 4- وزيريا رئيس دستگاه مستقل ذي ربط حسب مورد.
 - 5- دو نفر از استانداران به انتخاب استانداران سراسر کشور.
 - 6- دو نفر صاحب نظر در رشته حقوق اداری و مدیریت به انتخاب رئیس جمهور.
 - 7- دو نفر از نمایندگان مجلس شورای اسلامی به انتخاب مجلس شورای اسلامی به عنوان ناظر.
- دبیر خانه شورا در سازمان مدیریت و برنامهریزی کشور خواهد بود و سازمان مسوول نظارت بر حسن اجراء تصمیمات مربوط میباشد. مصوبات این شورا پس از تایید رئیس جمهور لازمالاجراء است.
 - ماده 115- وظایف و اختیارات شورای یاد شده به شرح زیر میباشد:
 - 1- 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 تاسیس شده است.
 - 2- تجدیدنظر در ساختار داخلی دستگاههای اجرائی به منظور ایجاد انسجام تشکیلاتی و حذف وظایف موازی، مشابه و تکراری.
 - 3- 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 به عمل آمده.
 - 4- تنظیم دستورالعمل در مورد ادغام واحدهای استانی و شهرستانی وابسته به هر یک از وزارتخانهها در یک واحد سازمانی.
- 5- بررسی تعیین نقش و اندازه دولت و اتخاذ ضوابط و سیاستهای مناسب برای کوچکسازی دولت در چارچوب سیاستهای کلان و قوانین مربوطه.
 - 6- بررسي و موافقت با ايجاد هر نوع دستگاه اجرايي قبل از ارائه به مراجع ذيربس مذكور در اين قانون.
- 7- بازنگری و اصلاح نظام تصمیم گیری شوراها و کمیته های کشور به نحوی که ضمن ارتقاء کیفی و کوتاه نمودن مراحل آن مراجع و نهادهای تصمیم گیرنده موازی و غیر ضرور حذف شوند.
 - 8- تدوین مقررات لازم برای اجراء صحیح احکام این قانون.
- 9- شناسایی و واگذاری وظایف، امور و فعالیتهای قابل واگذاری دستگاههای اجرایی به شهرداریها و بخش غیر دولتی با هدف رهاسازی دولت از تصدیهای غیر ضرور و همچنین تعیین نحوه ارتباط و تنظیم مناسبات نظام اداری با شوراهای اسلامی روستا، بخش و شهر، شهرستان و استان.
 - 10- اصلاح و مهندسی مجدد سیستمها، روشها و رویههای مورد عمل در دستگاههای اجرایی با گرایش سادهسازی مراحل انجام کار،خودکارسازی عملیات و کاهش هزینههای اداری و اقتصادی نمودن فعالیتها.
 - 11- تصویب طرحهای لازم برای ارتقاء بهره وری و کارآیی نیروی انسانی و مدیریت دستگاههای اجرائی.
 - 12- تصویب مقررات لازم در جهت بهینه سازی ساختار، ترکیب و توزیع نیروی انسانی بخش دولتی.

13- تصویب دستور العمل های مربوط به تعیین تکلیف نیروی انسانی دستگاههای که ادغام، منحل، واگذار و یا وظایف آنها به دیگر دستگاهها منتقل میشود.

14- تصویب دستور العمل ناظر بر بهره برداری مطلوب از فضاها و تجهیزات و وسائل نقلیه اداری، جابه جایی و تامین ساختمانها اداری.

15- پیشنهاد منابع مورد نیاز برای تحقق برنامه های تحول نظام اداری و طرحهای مصوب شورا که نیاز به منابع جدید دارد.

تبصره - ایجاد هر گونه دستگاهای اجرائی جدید براساس پیشنهاد دستگاههای ذی ربط موکول به تائید شورای عالی اداری و تصویب هیات وزیران و با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود.

ماده 116 - شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی که در این قانون شورای توسعه مدیریت نامیده می شود برای انجام وظایف ذیل و با ترکیب مذکور در این ماده تشکیل می گردد.

الف- تركيب شورا:

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

2- دو نفر از معاونین شاغل با تجربه مرتبط وزارتخانه ها به مدت چهار سال.

3- دو نفر صاحب نظر در زمینه مدیریت و حقوق اداری به مدت چهال سال.

4- یک نفر از معاونین تخصصی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.

5- يك نفر از اعضاء كميسيون اجتماعي مجلس شوراي اسلامي با معرفي كميسيون به تصويب مجلس شوريا اسلامي به عنوان ناظر.

6- معاون ذی ربط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور به عنوان دبیر شورا.

اعضا مذكور در بندهاي 2 و 3 و 4 بنا به پيشنهاد رئيس سازمان و تائيد رئيس جمهور انتخاب مي گردند.

7- وزير كار و امور اجتماعي.

ب- وظایف و اختیارات.

1- وظايف اختيارات:

2- بررسي و تصويب شرايط احراز رشته هاي شغلي و نحوه تخصيص آنها به طبقات جداوال حقوق.

3- بررسی و تصویب دستور العملها و رویههایی که به موجب این قانون در صلاحیت شورا قرار می گیرد.

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

5- ایجاد رویههای واحدی اداری و استخدامی در چهارچوب مقررات این قانون.

۵- اتخاذ تصمیم در خصوص از کار افتادگی و فوت به سبب انجام وظیفه و سایر امور مربوط، برای کارمندانی که تابع صندوق
بازنشستگی کشوری می باشند

7- سایر مواردی که از طرف رئیس سازمان مدیریت و برنامه رزی کشور و یا وزراء در ارتباط با تعهدات این قانون برای کسب نظر مشورتی ارجاع می شود.

8- آئین نامه نحوه اداری شورای تخصصی با پیشنهاد سازمان مدیریت به تصویب هیات وزیران میرسد.

9- سایر وظایفی که طبق قانون به عهده شورای امور اداری و استخدامی کشور بوده است با تائید رئیس جمهور.

تصمیمات این شورا پس از تائید رئیس جمهور برای دستگاههای مشمول این قانون لازم الاجرا است.

فصل پانزدهم - مقررات مختلف

ماده 117 - کلیه دستگاههای اجرائی به استثناء نهادها، موسسات و تشکیلات و سازمانهایی که زیر نظر مستقیم مقام معظم رهبری اداره میشوند، وزارت اطلاعات، نهادهای عمومی غیر دولتی که با تعریف مذکور در ماده 3 تطبیق دارند، اعضاء هیات علمی و قضاوت هیاتهای مستشاری دیوان محاسبات شورا نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام و مجلس خبرگان رهبری مشمول مقررات این قانون می شوند و در خصوص نیروهای نظامی و انتظامی مطابق نظر مقام معظم رهبری عمل می شود.

تبصره 1- حقوق و مزایای قضات تابع قانون نظام هماهنگ پرداخت کارمندان دولت مصوب 1370 میباشد و جدول موضوع ماده 14 قانون مذکور در خصوص اعداد مبنای گروه آنان به ترتیب به 12 و 200 افزایش مییابد.

تبصره 2 - به قضات نظامی سازمان قضائی نیروهای مسلح در مدتی که در پستهای قضایی انجام وظیفه می نمایند، معادل ما به التفاوت مجموع دریافتی آنان تا هشتاد درصد 80 درصد حقوق و مزایای مستمر قضاوت همتراز داداگستری فوق العاده ویژه پرداخت می گردد. تبصره 3 - 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 136 قانون آجا، امتیازات متعلقه به شغل و شاغل به توجه به کیفیت خاص خدمتی در نیروهای مسلح با ضریب 1/2 محاسبه و پرداخت می گردد.

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

تبصره 4- کارمندانی که با رعایت ماده 124 مطابق قانون کار جمهوری اسلامی ایران در دستگاههای اجرائی اشتغال دارند از شمول این قانون مستثی میباشند.

تبصره 5- كاركنان سياسي و كارمندان شاغل در پستهاى سياسى وزارت امور خارجه مشمول مقررات تشكيلات، استخدامى، مالى و انضباطى وزارت امور خارجه مصوب 1352 مىباشند و كارمندان غير سياسى شاغل در پستهاى پشتيبانى از اين قانون تبعيت خواهند نمو د.

ماده 118- دستگاههای اجرائی موظفند کلیه اطلاعات و اسناد و مدارک مربوط را در موارد لازم در اختیار سازمان قرار دهند و دستور العملهای این سازمان در چهارچوب مفاد این قانون و آئین نامههای مربوط برای کلیه دستگاههای اجرائی لازم الاجراء میباشد. ماده 119- آئین نامهها و دستور العملهای مربوط به اجراء مفاد این قانون حداکثر ظرف مدت یک سال (به استتناء مواردی که در این قانون برای آن زمان دیگری مشخص شده است) با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران میرسد.

ماده 120- كارمندان رسمي در يكي از حالات ذيل قرار خواهند داشت:

الف - اشتغال در یکی از پستهای سازمانی.

ب- مرخصي استعلاجي، استحقاقي و بدون حقو.

ج - آماده به خدمت به موجب ماده 122 این قانون.

د- انتقال یا ماموریت به دستگاههای اجرائی دیگر و یا ماموریت آموزشی برای طی دورههای آموزشی کوتاه مدت و یا کار آموزی. ه- انفصل موقت یا دائم و یا اخراج به موجب احکام قطعی مراجع قضائی و یا هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری و یا احکام ماده 91 این قانون.

و-استعفاء و باز خریدی 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 پیش بینی شده است.

ماده 121- آئین نامه اجرائی نحوه انتقال و ماموریت 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 به رعایت مفاد این قانون به پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می رسد.

ماده 122- کارمندان رسمی دستگاههای اجرائی در حالت زیر به صورت آماده به خدمت، که مدت آن حداکثر یک سال خواهد بود در می آیند.

- 1- انحلال دستگاه اجرائي ذي ربط.
- 2- حذف يست سازماني كارمندان.
- 3- نبود پست سازماني بعد از اتمام ماموريت يا مرخصي بدون حقوق.
- 4- کارمندانی که براساس تصمیم مراجع مذکور در هیات رسیدگی به تخلفات اداری یا مراجع قضائی از خدمت معلق یا آماده به خدمت شده باشند.

تبصره 1- در دوران آمادگی به خدمت، به کارمندان مزبور حقوق ثابت پرداخت خواهد شد و در صورت عدم اشتغال در دستگاههای اجرایی دیگر کارمندان آماده به خدمت در صورت دار بودن شرایط بازنشتسگی، بازنشسته و در غیر این صورت با دریافت یک ماه و نیم حقوق و مزایای مستمر به ازاء هر سال سابقه خدمت و وجوه مرخصیهای ذخیره شده باز خرید خواهند شد.

تبصره 2- کارمندانی که براساس حکم مراجع قضائی و یا هیاتهای 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 123- کلیه اختیارات قانونی دستگاههای اجرائی و شوراها و مجامع و عناوین مشابه برای ایجاد هر گونه دستگاه اجرائی از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون لغو می گردد.

ماده 124 - به کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام می دارد 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 1/2 برابر حقوق و مزایای کارمندان مشابه تجاوز کند.

ماده 125- ضرایب حقوق مذکور در فصول دهم و سیزدهم به تفکیک هر فصل، متناسب با احکام این قانون در اولین سال اجرا پانصد ریال تعیین می گردد و در سالهای بعد حداقل به اندازه نرخ تورم که هر ساله از سوی بانک مرکزی اعلام می گردد، افزایش می یابد. ماده 126- بار مالی هر نوع 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 تامین می شود.

ماده 127- كليه قوانين و مقررات عام و خاص به جز قانون بازنشستگی پيش از موعد كاركنان دوت مصوب 1386/6/5 مجلس شورای اسلامی مغایر با این قانون از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون لغو می گردد.

ماده 128 - مدت زمان آزماشي اين قانون پنج سال از تاريخ لازم الاجراء شدن اين قانون خواهد بود.

قانون فوق مشتمل بر 128 ماده و 106 تبصره در جلسه مورخ هشتم مهر ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و شش کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه مدیریت خدمات کشوری مجلس شورای اسلامی طبق اصل هشتاد و پنجم (85) قانون اساسی تصویب گردید و پس از موافقت مجلس با اجراء آزماشی آن به مدت پنج سال، در تاریخ 1386/7/18 به تائید شورای نگهبان رسید.