قانون مدیریت خدمات کشوری

/

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 می گردد./

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 درحکم مؤسسه دولتی شناخته می‌شود./

ماده ۳– مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی : واحد سازمانی مشخصی است که دارای استقلال حقوقی‌است 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 وعهده‌دار 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 به‌موجب سیاستهای کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی، ایلغی از سوی مقام معظم رهبری جز وظایف دولت محسوب می گردد، 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 منفردا یا مشترکا 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 می گردند./

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– امورحاکمیتی: 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 وسیاسی./

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– فراهم‌نمودن زمینه‌ها و مزیتهای لازم برای رشد و توسعه کشور و رفع فقر و بیکاری./

هـ– قانونگذاری، امور ثبتی، استقرار نظم و امنیت و اداره امور قضائی./

و– حفظ تمامیت ارضی کشور و ایجادآمادگی 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- ارتقا 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 هیأت‌وزیران امکانپذیر نمی‌باشد./

م- سایر مواردی‌که با رعایت سیاستهای کلی مصوب مقام معظم رهبری به‌موجب قانون اساسی در قوانین عادی جز 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 می گردد، 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 می گردد، 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 درحقوق خصوصی عمل می‌کند، از قبیل : تصدی در امور صنعتی، کشاورزی، حمل‌ونقل، بازرگانی، مسکن و بهره‌برداری ازطرحهای مندرج درماده(۱۰) این‌قانون./

ماده ۱۲ سازمان: منظور از سازمان در این قانون سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور می باشد./

/

/

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 می گردد:/

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

-۲ خرید خدمات از بخش تعاونی وخصوصی 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 اجرائی./

تبصره ۱- اگر انجام امور موضوع این ماده به یکی از طرق چهارگانه فوق‌الذکر(۱لغایت۴) 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 اجرائی 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 می گردد. دولت مکلف است با رعایت قوانین و مقررات مربوط از ایجاد انحصار، تضییع 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 اعطا 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 به‌عمل آورند./

الف – تعیین قیمت تمام‌شده 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 چهارچوب متوسط قیمت تمام شده فعالیتها و خدمات مذکور در بودجه مصوب سالانه ملی و استانی با تأیید سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور یا استان./

ب – تعیین شاخصهای هدفمند و نتیجه‌گرا و استانداردهای کیفی خدمات و پیش‌بینی سازوکارهای نظارتی برای کنترل کمیت و کیفیت خدمات ارائه شده./

ج – انعقاد تفاهمنامه با مدیران واحدهای مجری براساس حجم فعالیتها و خدمات و قیمت تمام‌شده آن و تعیین تعهدات طرفین./

د – اعطا اختیارات لازم برای پیشنهاد جابه‌جایی فصول و برنامه‌های اعتبارات مذکور به شورای برنامه‌ریزی استان در چهارچوب احکام قانون بودجه سالانه جابه‌جایی اعتبارات ملی براساس احکام قانون بودجه سالانه خواهد بود./

هـ – برای اجرا نظام قیمت تمام‌شده، اختیارات لازم اداری ومالی به مدیران، به موجب آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد تعیین می گردد./

و – اعتباراتی که براساس قیمت تمام شده در اختیار واحدها قرار می‌گیرد، به عنوان کمک تلقی شده و پس از پرداخت به حساب بانکی واحدهای ذی‌ربط به‌هزینه قطعی منظور می گردد. مدیران دستگاههای اجرائی نسبت به تحقق اهداف و نتایج پیش‌بینی شده در تفاهمنامه در مدت مدیریت خود مسؤول و به نهادهای نظارتی پاسخگو خواهند بود و موظفند گزارش اقدامات مربوطه را هر شش‌ماه یک‌بار به سازمان ارائه نمایند و سازمان نیز مکلف است گزارش عملکرد این ماده را یک‌ماه قبل از ارسال لوایح بودجه سالیانه به مجلس تقدیم نماید./

تبصره ۱ – دستگاههایی که با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران امکان محاسبه قیمت تمام شدهٔ محصولات و خدمات خود را نداشته باشند از طریق محاسبه هزینه تمام شده اقدام خواهند نمود./

تبصره ۲ – احکام این ماده می‌باید ظرف یک‌سال توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور اجرا شده و از سال ۱۳۸۷ بودجه دستگاههای موضوع این قانون فقط با رعایت مفاد این ماده قابل تنظیم و ارائه می‌باشد./

ماده ۱۷ – به دستگاههای اجرائی اجازه داده می‌شود ازطریق مناقصه و یا 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 وامور اجتماعی تعیین صلاحیت شده و درصورت تخلف از حکم این ماده لغو صلاحیت می گردند./

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 عهده دار می‌باشند، کارکنان تحت پوشش کارفرمای غیر دولتی تلقی می گردند . دستگاههای اجرائی هیچ‌گونه تعهد و یا مسؤولیتی در قبال این کارمندان ندارند./

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

ماده ۱۹ – دستگاههای اجرائی به‌منظور ارتقا 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 مأموریتها و ساختارهای تشکیلاتی، توسعه و مدیریت سرمایه‌های انسانی و فنآوریهای نوین اداری با مراکز آموزشی ، پژوهشی ، دولتی و مؤسسات خصوصی تایید صلاحیت شده توسط سازمان، با رعایت مقررات ذی‌ربط عقد قرارداد نمایند./

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

ماده ۲۱ – با کارمندان رسمی و یا ثابت دستگاههای اجرائی که تمام یا بخشی از وظایف آنها به بخش غیردولتی 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 خدمت./

ج – موافقت با مرخصی بدون حقوق برای مدت سه تا پنجسال./

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 می گردد./

هـ– انجام وظیفه در بخش غیردولتی به شکل مأمور که حقوق و مزایای وی را بخش غیردولتی پرداخت می‌کند./

تبصره ۱ – درصورت واگذاری سهام شرکتهای دولتی به نحوی که شرکت مذکور غیردولتی شود، قوانین و مقررات قانون کار برکارمندان شرکت واگذار شده اعمال می گردد و این افراد، کارمندان کارفرمای جدید محسوب می‌شوند و درصورت 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 بخش‌غیردولتی واگذار گردد، مأموریت کارمندان مربوط به بخش غیردولتی مجاز می‌باشد. آئین‌نامه اجرائی این ماده باپیشنهاد سازمان به‌تصویب هیأت وزیران می‌رسد./

تبصره ۳– کارمند می‌تواند سه طریق از طرق پنج گانه فوق را به ترتیب اولویت انتخاب و به‌دستگاه اجرائی اعلام کند. دستگاه مربوطه مکلف است‌باتوجه به اولویت تعیین شده از سوی کارمند یکی از روشها را انتخاب و اقدام کند./

ماده ۲۲ – دستگاههای اجرائی موظفند به‌منظور 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، به‌عمل آورند./

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 می باشند 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 هیأت وزیران از حکم این ماده مستثنی می‌باشند./

ماده ۲۴ – در راستای اجرا احکام این فصل کلیه دستگاههای اجرائی موظفنداز 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 احصا 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 – حداکثرمعادل یک سوم کارمندان که به روشهای بازنشستگی، بازخریدی، استعفا 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 اجرائی این ماده شامل وظیفه قابل واگذاری درچهارچوب این قانون، حمایتهای دولت 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./

تبصره ۳– دیوان محاسبات و سازمان بازرسی کل کشور موظفند اجرا 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 ادا نموده و منشور اخلاقی و اداری که امضا می‌نمایند وظایف خود را به نحو احسن در راه خدمت به مردم و با درنظرگرفتن حقوق و خواسته‌های قانونی آنها انجام دهند./

تبصره ۱ – اصول و مفاد منشور فوق‌الذکر، متن سوگند نامه و تعهدات کارمندان دستگاههای اجرائی با پیشنهاد سازمان به‌تصویب هیأت‌وزیران 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./

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 سیمای جمهوری اسلامی ایران سطح آگاهی عمومی در این زمینه را ارتقا داده و اطلاعات لازم را به نحو مطلوب و مناسب دراختیار مردم قرار دهند./

ماده ۲۷ – مردم در استفاده از خدمات دستگاههای اجرائی درشرایط مساوی از حقوق یکسان برخوردارند، دستگاههای اجرائی موظفند حداکثر ظرف سه ماه، مراحل، زمان و کیفیت و استاندارد ارائه خدمات و تغییرات آنها را مستند و شفاف‌نموده 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 به‌عهده خواهند داشت/.

ماده ۲۸ دولت مکلف است به منظور تأمین حقوق مردم و مراجعان، رضایت و عدم رضایت مردم از عملکرد کارمندان را در ارتقا، انتصاب و تمدید قراردادهای استخدامی و بهره‌مندی از سایر امتیازات استخدامی و اعمال تشویقات و تنبیهات لحاظ نموده و کلیه آئین نامه‌ها، شیوه نامه‌ها، ضوابط اداری و استخدامی مربوط به کارمندان دولت را به عنوان یک عامل مؤثر منظورنماید./

/

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 :/

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 به‌منظور کوتاه نمودن مراحل انجام کار و سلسله مراتب اداری، سطوح عمودی مدیریتی در دستگاههای اجرائی ملی و استانی با احتساب بالاترین مقام اجرائی در هرواحد سازمانی، به قرار ذیل تعیین می گردد:/

– وزارتخانه ها 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 وسایر مؤسسات دولتی حداکثر(۳) معاون یا عناوین مشابه در ساختار تشکیلاتی خود پیش بینی نمایند و متناسب با حجم کار وتنوع 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./

هـ – 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(۴)/

و برای رؤسای مؤسسات دولتی باگستره کشوری حداکثر(۳) پست در سقف پستهای مصوب تعیین می گردد./

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

ط- در صورتی‌که دستگاههای اجرائی مطابق شرح وظایف قانونی و تشکیلات مصوب خود الزاماً موظف به ارائه خدماتی در شهرستانهای کمتر از هفتادهزارنفر جمعیت و بخش‌های کمتر از سی‌هزارنفر جمعیت باشند در صورتی‌که درتاریخ 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 می گردد 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 می گردد . درسایر شهرها با تشخیص هیأت وزیران اجرا این بند امکانپذیر می باشد./

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

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

موارد استثنا 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./

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 می باشد./

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 توسعه نیافته وکمتر توسعه یافته و جدیدالتأسیس از سرجمع پستهای موضوع ماده(۲۹) این قانون تأمین‌خواهد شد. درصورت 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 تأمین رضایت و کرامت مردم و براساس دستورالعمل سازمان تهیه و به‌مورد اجراگذارند 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./

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 – اطلاع رسانی 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 اجرا بندهای(۱) و(۳) این ماده از تاریخ تصویب این قانون به ترتیب یک، دو و سه سال تعیین می گردد./

ماده ۳۸ – به‌منظور تسریع و سهولت در ارائه خدمات به مردم، واحدهای خدمات‌رسانی الکترونیکی از طریق بخش دولتی و غیر دولتی در مراکز شهرستانها ایجاد می‌گردد. کلیه دستگاههای اجرائی موظفند حداکثرتا پایان سال ۱۳۸۷ انجام آن دسته از خدماتی که از این طریق قابل ارائه می‌باشد را توسط این مراکز ارائه نمایند. دستورالعمل اجرائی این ماده به‌تصویب شورای عالی اداری می‌رسد./

ماده ۳۹ دستگاههای اجرائی موظفند به‌منظور صرفه‌جویی و بهره‌برداری مناسب از ساختمانها و فضاهای اداری و جلوگیری از تشریفات زائدوهزینه‌های غیرضرور و فراهم آوردن موجبات ایمنی و سلامت شغلی کارمندان براساس ضوابط و استانداردهای به‌کارگیری فضاها، تجهیزات و ملزومات اداری که توسط سازمان تهیه و ابلاغ می گردد، اقدام نمایند./

تبصره – کلیه دستگاههای اجرائی موظفند حداکثر ظرف مدت یکسال 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 مرکز به وزارت امور اقتصادی و دارایی اعلام نمایندتا از طریق این وزارتخانه حسب مورد با تصویب هیأت وزیران و یا شورای برنامه‌ریزی وتوسعه استان دستگاههای بهره‌بردار آن تعیین گردد./

در صورتی‌که در مهلت تعیین شده دستگاههای اجرائی اقدام نکنند ذی‌حسابان 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 اجرانماید./

تبصره ۱ – این پایگاه با استفاده از شماره ملی و کد پستی از طریق ساماندهی، هدایت و اتصال داده‌ها 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– آئین‌نامه این ماده توسط سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهدرسید./

تبصره ۴– سازمان مسؤول پیگیری و نظارت بر حسن انجام تکالیف مصرح در این ماده می باشد. هرگونه ارائه خدمات و برقراری ارتباط با مراجعانی که نیاز به شناسایی افراد و آدرس محل استقرار آنها می باشد 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./

ماده ۴۲ – شرایط عمومی استخدام در دستگاههای اجرائی عبارتند از:/

الف – داشتن حداقل سن بیست سال تمام‌و حداکثر چهل سال برای استخدام رسمی و برای متخصصین بامدرک تحصیلی دکتری چهل و پنج‌سال ./

ب داشتن تابعیت ایران/.

ج – انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت قانونی برای مردان/.

د – عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر./

هـ– نداشتن سابقه محکومیت جزائی مؤثر./

و – دارابودن 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 کاری‌که استخدام می‌شوند براساس آئین نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد./

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 خانواده های آنان براساس قوانین مصوب مربوط به خود خواهد بود./

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

تبصره ۵ به‌کارگیری افراد با مدرک تحصیلی دیپلم و یا با حداقل سن کمتراز 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 – به‌کارگیری افراد در دستگاههای اجرائی پس از پذیرفته‌شدن در امتحان عمومی که به طور عمومی نشر آگهی می گردد و نیز امتحان یا مسابقه تخصصی امکانپذیر است. دستورالعمل مربوط به نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی به‌تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد./

/

فصل هفتم استخدام/

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 – کارمندانی 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./

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

تبصره ۴ – تعیین محل خدمت وشغل مورد تصدی کارمندان پیمانی در پیمان‌نامه مشخص می گردد و در مورد کارمندان رسمی به‌عهده دستگاه اجرائی ذی‌ربط می باشد./

ماده ۴۶ کسانی‌که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می‌نمایند قبل از ورود به خدمت رسمی یک‌دوره آزمایشی را که مدت آن سه سال می‌باشد طی خواهند نمود و در صورت احراز شرایط ذیل از بدو خدمت جز کارمندان رسمی منظور خواهند شد:/

الف حصول اطمینان از لیاقت (علمی، اعتقادی و اخلاقی)، کاردانی، علاقه به‌کار، 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 – درصورتی‌که در ضمن یا پایان دوره آزمایشی کارمندان شرایط ادامه خدمت و یا تبدیل به استخدام رسمی را کسب ننمایند با وی به یکی از روشهای ذیل رفتار خواهد شد:/

الف اعطا مهلت دوساله دیگر برای احراز شرایط لازم./

ب تبدیل وضع به استخدام پیمانی./

ج لغو حکم./

تبصره ۲– با کارمندان پیمانی درصورت شرکت در آزمون و احراز صلاحیتهای 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./

ماده ۴۷ به‌کارگیری کارمندان شرکتها و مؤسسات غیر دولتی برای انجام تمام یا بخشی از وظایف و اختیارات پستهای سازمانی دستگاههای اجرائی تحت هر عنوان ممنوع می باشد و استفاده از خدمات کارمندان این گونه شرکتها و مؤسسات صرفا براساس ماده(۱۷) این قانون امکانپذیر است ./

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

– بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی طبق قوانین ذی‌ربط./

– استعفا./

– بازخریدی به دلیل کسب نتایج ضعیف از ارزیابی عملکرد کارمند در سه‌سال متوالی یا چهارسال متناوب (براساس آئین نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد)./

– آماده بخدمت براساس ماده(۱۲۲)./

– اخراج یا انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذی‌ربط./

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 می گردند، اجازه استخدام و یا هرگونه اشتغال مجدد در همان دستگاه‌اجرائی را نخواهند داشت ./

ماده ۴۹ تمدید قرار داد 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./

– ارتقا سطح علمی و تخصصی در زمینه شغل مورد تصدی./

تبصره – درصورت عدم تمدید قرارداد با کارمندان پیمانی مطابق قوانین و مقررات مربوط عمل خواهد شد./

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 می گردد و سهم هریک از وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران‌می‌رسد./

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 افرادی‌که بدون مجوز به کار گرفته می‌شوند تصرف غیر قانونی در اموال عمومی محسوب می گردد./

ماده ۵۲– هر نوع به‌کارگیری افراد در دستگاههای اجرائی به غیر از حالات مندرج در ماده(۴۵) وتبصره ماده(۳۲) این قانون ممنوع می‌باشد./

/

فصل هشتم – انتصاب و ارتقا شغلی/

/

ماده ۵۳ – انتصاب و ارتقا 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 – به‌منظور 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 ارتقا شغلی به مراتب بالاتر ارتقا یابند. در مواردی که از این طریق امکان انتخاب وجود نداشته باشد، با برگزاری امتحانات تخصصی لازم، انتخاب صورت می پذیرد./

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 ارتقا 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 می باشد./

تبصره۱ – در اجرا این ماده مجموع شرکتهای زیر مجموعه یک شرکت مادر تخصصی برای انتصاب مدیران یک دستگاه اجرائی تلقی می گردد./

تبصره۲ – در هر یک از دستگاههای اجرائی، یکی از پستهای معاونین مقامات اجرائی مذکور در بندهای (د) و (هـ) ماده (۷۱) این قانون ثابت تلقی می گردد و عزل و نصب متصدی آن براساس آئین‌نامه‌ای است که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت‌وزیران می‌رسد./

تبصره ۳ – دستگاههای اجرائی موظفند امکان ارتقا 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 می گردند./

ماده ۵۵ – سازمان مکلف است به‌منظور 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 اجرائی مؤثری را برای آموزش مدیران متناسب با وظایف و نقشهای موردانتظار در بخشها و دستگاههای اجرائی کشور تنظیم نماید و هرگونه انتصاب و ارتقا مدیران منوط به طی دوره‌های ذی‌ربط می‌باشد./

ماده ۵۷ – دستورالعمل اجرائی این فصل و شرایط تخصصی و عمومی پستهای مدیریت حرفه ای ونحوه ارتقا مسیر شغلی با پیشنهاد سازمان به‌تصویب شورای عالی اداری می‌رسد./

/

فصل نهم – توانمندسازی کارمندان/

/

ماده ۵۸ – سازمان موظف است به‌منظور ارتقا سطح کارایی و اثربخشی دستگاههای اجرائی، نظام آموزش کارمندان دستگاههای اجرائی را به‌گونه‌ای 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 ارتقا کارمندان و مدیران و آموزش برقرار گردد و از حداقل سرانه ساعت آموزشی براساس مقررات مربوط در هر سال برخوردار گردند./

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

تبصره – دستگاههای اجرائی می‌توانند در قالب برنامه‌های آموزشی مصوب برای اجرا دوره‌های آموزشی مورد نیاز خود با دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی انعقاد قرارداد نمایند. همچنین دستگاههای مزبور می‌توانند کلیه مراحل طراحی، اجرا 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./

ماده ۶۰ – کلیه بورسهای آموزشی که منجربه اخذ مدرک تحصیلی دانشگاهی نمی‌گردد و از سوی دولتهای خارجی یا از طرف مؤسسات بین‌المللی دراختیار دولت قرار می‌گیرد از طریق سازمان، متناسب با وظایف دستگاههای اجرائی توزیع می گردد. دوره‌هایی که طبق قرارداد دوجانبه برگزار می‌شود توسط دستگاه اجرائی 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 می گردد ./

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 ماموریت 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 اجراخواهند گذارد./

ماده ۶۳ آئین نامه اجرائی این فصل به پیشنهاد سازمان و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد./

/

فصل دهم – حقوق و مزایا/

/

ماده ۶۴ – نظام پرداخت کارمندان دستگاههای اجرائی براساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگیهای مذکور در موادآتی خواهد بود. امتیاز حاصل از نتایج ارزشیابی عوامل مذکور در این فصل ضرب در ضریب ریالی، مبنای تعیین حقوق ومزایای 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 می رسد./

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 می یابند./

حداقل امتیاز جدول یا جداول ارزشیابی مشاغل(۲۰۰۰) و حداکثر آن(۶۰۰۰) می‌باشد./

تبصره ۱– هرکدام از مشاغل متناسب با ویژگیها، حداکثردر پنج رتبه، مقدماتی، پایه ، ارشد، خبره و عالی طبقه بندی می گردند و هرکدام از رتبه ها به یکی از طبقات جدول یا جداول موضوع این ماده اختصاص می‌یابد. رتبه‌های خبره و عالی به مشاغل کارشناسی و بالاتر اختصاص می یابد./

شاغلین مربوط در بدو استخدام در رتبه مقدماتی قرار می‌گیرند و براساس عواملی نظیر ابتکار و خلاقیت ، میزان افزایش مهارتها، انجام خدمات برجسته، طی دوره های آموزشی و میزان جلب رضایت ارباب رجوع براساس ضوابطی که متناسب با ویژگیهای مشاغل به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد ارزیابی و حسب امتیازات مکتسبه وطی حداقل مدت تجربه مربوط به سطوح پایه، ارشد، خبره و عالی ارتقا 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 آئین‌نامه‌ای‌که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد از طی برخی از رتبه‌ها معاف و در یکی از رتبه های دیگر قرار می‌گیرند./

تبصره ۲– کلیه عناوین مدیریت و سرپرستی متناسب با پیچیدگی وظایف و مسؤولیتها ، حیطه سرپرستی و 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، قرارمی گیرند./

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

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./

حداکثرامتیاز این ماده برای هر شاغل از هفتاد و پنج‌درصد(۷۵%) امتیاز شغل وی تجاوز نخواهد کرد./

تبصره – هنرمندان و افرادی که در حوزه‌های علمیه تحصیل نموده‌اند براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد با مقاطع رسمی تحصیلی همتراز می گردند./

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 اجرا به دستگاههای اجرائی ابلاغ می گردد . ارزیابی عوامل مربوط به شاغل براساس ضوابطی که با پیشنهاد سازمان به تصویب شورای مذکور می‌رسد توسط دستگاههای اجرائی انجام خواهدشد و سازمان بر اجرا 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 می باشد:/

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%) امتیازحقوق ثابت و برای 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./

۲– فوق‌العاده ایثارگری متناسب با درصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه درجبهه ومدت اسارت تا(۱۵۰۰)امتیاز وبه دارندگان نشان‌های دولتی تا (۷۵۰)امتیاز تعلق می‌گیرد./

کارمندان و بازنشستگان که در زمان جنگ در مناطق جنگزده مشغول خدمت اداری بوده اند به ازا هرسال خدمت در زمان جنگ (۱۲۵)امتیاز در نظرگرفته می‌شود./

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

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 وظیفه بگیر 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 عائله مندی موضوع این بند بهره‌مند می‌شوند. فرزندان معلول و از کارافتاده 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 مسؤولیتها و شرایط بازار کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران برای مشاغل تا سطح کاردانی حداکثر (۷۰۰)امتیاز و برای مشاغل همسطح کارشناسی حداکثر(۱۵۰۰)امتیاز وبرای مشاغل بالاتر حداکثر (۲۰۰۰)امتیاز تعیین می گردد. این فوق العاده با رعایت تبصره این ماده قابل پرداخت می باشد./

-۶ فوق العاده کارایی و عملکرد درچهارچوب ضوابط این بند و تبصره این ماده قابل پرداخت می‌باشد:/

الف به حداکثر هفتاددرصد(۷۰%) از کارمندان هر دستگاه براساس رتبه بندی نمرات ارزشیابی کارمندان، طبق عملکرد کارمندان و باتوجه به امتیازی که از عواملی نظیر رضایت ارباب رجوع ، رشد و ارتقا ، اثر بخشی 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 اجرا 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 می گردد./

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

-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./

-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 می گردد./

این گونه کارمندان در مدتی که از فوق العاده اشتغال خارج از کشور استفاده می‌کنند دریافت دیگری به استثنا مواردی‌که به موجب قوانین خاص برای اشتغال درخارج از کشور به این گونه کارمندان تعلق می‌گیرد نخواهند داشت./

-۹ درصورتی‌که بنا به درخواست دستگاه، کارمندان موظف به انجام خدماتی خارج از وقت اداری گردند براساس آئین نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، می‌توان مبالغی تحت عنوان اضافه کار ، حق‌التحقیق، حق‌التدریس، حق الترجمه وحق‌التألیف به آنها پرداخت نمود./

مجموع مبالغ قابل پرداخت تحت عنوان اضافه کار و حق‌التدریس به هر یک از کارمندان نباید از حداکثر(۵۰%) حقوق ثابت و فوق العاده های وی تجاوز نماید./

در هر دستگاه اجرائی حداکثر تا(۲۰%) کارمندان آن دستگاه که به اقتضا شغلی، اضافه کار بیشتری دارند از محدودیت سقف(۵۰%) مستثنی می‌باشند./

-۱۰ فوق‌العاده ویژه در موارد خاص باتوجه به عواملی از قبیل بازارکار داخلی و بین‌المللی، ریسک‌پذیری ، تأثیر اقتصادی فعالیتها دردرآمد 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 مستمرمذکوردر این فصل در نظر گرفته خواهدشد./

تبصره - پرداخت فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۵) و (۶) این ماده در هر کدام از دستگاههای اجرائی، مشروط به اعمال اصلاحات ساختاری، نیروی انسانی ، فنآوری و واگذاری امور به بخش غیردولتی(احکام مذکوردراین قانون) و استفاده ازمنابع حاصل از صرفه جویی‌های به عمل‌آمده ، در سقف اعتبارات مصوب از سال ۱۳۸۷ امکانپذیر می‌باشد و این فوق‌العاده‌ها جز دیون منظور نمی‌گردد. انجام اصلاحات مذکور در این تبصره باید به تأیید سازمان برسد./

ماده ۶۹- به دستگاههای اجرائی اجازه داده می‌شود تا بیست و پنج درصد(۲۵%) اعتباراتی که از محل اصلاحات مذکور در تبصره ماده فوق الذکر درهرکدام از واحدهای سازمانی صرفه‌جویی می گردد 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 می گردد. و در انتصاب افراد به مشاغل مذکور رعایت شرایط مصوب الزامی می‌باشد./

تبصره ۱ - شرایط تصدی مشاغل عمومی که دربیش 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 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 اجرااست ./

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 می گردد:/

الف رؤسای سه قوه (۱۸۰۰۰) امتیاز./

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

ج وزرا، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونین رئیس جمهور (۱۶۰۰۰)امتیاز./

د- استانداران و سفرا (۱۵۰۰۰)امتیاز./

هـ- معاونین وزرا (۱۴۰۰۰)امتیاز./

تبصره ۱ - نخست وزیران دوران انقلاب اسلامی با مقامات بند(ب)این ماده همتراز می‌گردند و تعیین سایر پست‌های همطراز 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 فوق العاده مستمرآنها در مسؤولیت جدید از هشتاد درصد (۸۰%) حقوق ثابت وفوق‌العاده مستمر وی در پست قبلی کمترباشد به میزان مابه‌التفاوت تا(۸۰%)را تفاوت تطبیق دریافت خواهند نمود. این تفاوت تطبیق با ارتقاهای بعدی (عوامل شغل و شاغل و فوق العاده‌ها) مستهلک می گردد 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 استثنا 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 اعضا 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، تاثیر 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. این گونه کارمندان حسب مورد از امتیازات شاغل و فوق‌العاده‌های مذکور در ماده(۶۸) بهره‌مند خواهند بود./

تبصره – حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضا 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 می گردد./

ماده ۷۳ – به منظور ارتقا 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 وچهارم(۴۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در اختیار دولت بماند براساس آئین نامه‌ای 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 هفتاددرصد(۷۰%) کارمندان تا سقف چهل درصد(۴۰%) حقوق ثابت هریک از کارمندان می‌باشد./

تبصره – مشمولین این قانون صرفاً یکی از فوق العاده‌های 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 وزیرامور اقتصادی‌و دارایی ودو نفر از وزرابه انتخاب هیأت وزیران و رئیس دستگاه ذی‌ربط و مجموعا 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 تایید 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 حداکثرحقوق 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 می رسد./

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

فوق العاده‌های مذکور دربندهای(۲)،(۳)و(۵) ماده(۶۸) فوق‌العاده مستمر تلقی می گردند./

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

ماده ۷۸– در دستگاههای مشمول این قانون کلیه مبانی پرداخت خارج از ضوابط و مقررات این فصل به استثنا 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 درازا خدماتی نظیر سرویس رفت و آمد، سلفسرویس ، مهد کودک و یا سایر موارد پرداخت می گردد ، با اجرا این قانون لغو می‌گردد./

تبصره – در صورتی که با اجرا 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 واین 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 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 به‌تصویب هیأت‌وزیران 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 اجراگذاشته و ضمن تهیه گزارشهای نوبه‌ای و منظم، نتایج حاصل را به سازمان گزارش نمایند./

ماده ۸۲ – سازمان موظف است استقرار نظام مدیریت عملکرد را در سطح کلیه دستگاههای اجرائی پیگیری و نظارت نموده و هر سال گزارشی از عملکرد دستگاههای اجرائی و ارزشیابی آنها در ابعاد شاخصهای اختصاصی و عمومی و نحوه اجرا احکام این قانون را براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به‌تصویب هیأت‌وزیران می‌رسد، تهیه و به رئیس جمهور و مجلس

شورای اسلامی ارائه نماید./

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 اجرائی سالی سی روز حق مرخصی کاری با استفاده از حقوق و مزایای مربوط را دارند. حداکثر نیمی از مرخصی کارمندان درهر سال قابل ذخیره شدن است./

تبصره ۱ – کارمندان دستگاههای اجرائی 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 اجرائی 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./

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./

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 اعضا هیات علمی از ساعات موظف، درطرحهای 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 درصورت داشتن شرایط لازم از حقوق یکسان برخوردار بوده و دستگاههای اجرائی مکلفند با رعایت موازین و مقررات مربوطه و عدالت استخدامی، حقوق کارمندان خود را درموارد 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 سو 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 می شود./

تبصره ۱ – دستگاههای اجرائی موظفندعلاوه بر نظارت مستقیم مدیران از طریق انجام بازرسیهای مستمر داخلی توسط بازرسان معتمد و متخصص در اجرا این ماده نظارت مستقیم نمایند. چنانچه تخلف هر یک از کارمندان مستند به گزارش حداقل یک بازرس معتمد به تأییدمدیر مربوطه برسد بالاترین مقام دستگاه اجرائی یا مقامات و مدیران مجاز، می توانند 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 هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری ارجاع و یکی از مجازاتهای بازخرید، 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./

ماده ۹۲ – مدیران و سرپرستان بلافصل، مسؤول نظارت وکنترل 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 دولت‌گردند و یا تخلفاتی نظیر رشوه و یا سواستفاده 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 درصورتی 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 حق الزحمه 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 فوق الذکر 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 اعضا کمیته ها، کمیسیون‌ها، شوراها، 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 می گردد./

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 کتبا مغایرت دستور را با قوانین و مقررات به مقام مافوق اطلاع دهند. در صورتی که بعد از این اطلاع، مقام مافوق کتبا اجرا دستور خود را تأیید کرد، کارمندان مکلف به اجرا 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 – مصوب۱۳۷۲ – می‌باشد. به استثنا ماده(۹۱) که ترتیب آن در این ماده مشخص شده است/.

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

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

ماده ۱۰۰ – آئین‌نامه‌های اجرائی این فصل با پیشنهاد سازمان به‌تصویب هیأت‌وزیران 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 لازم‌الاجراشدن 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./

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 می گردد. 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 پنج‌سال‌کمتر می باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی گردد./

تبصره ۲– دستگاههای اجرائی مکلفند کارمندانی که دارای سی‌سال سابقه خدمت برای مشاغل غیرتخصصی وشصت سال سن و همچنین کارمندانی که دارای سی و پنج‌سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی وشصت و پنج‌سال سن می‌باشند را رأسا و بدون تقاضای کارمندان بازنشسته نمایند./

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

ماده ۱۰۴ – در هنگام تعیین حقوق بازنشستگی به کارمندانی که بیش از سی سال خدمت دارند به ازا 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 به‌صورت 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 ـ مصوب ۱۳۶۲ – (مشروط بر این که کسور بازنشستگی به‌طور کامل پرداخت شده باشد) و مدت خدمت نظام وظیفه به‌عنوان 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 می‌یابند و از مزایای تحصیلات مربوطه بهره‌مند می‌شوند جز سابقه خدمت برای بازنشستگی منظور نمی‌گردد. مگر آن‌که همراه با تحصیل حداقل سه چهارم از وقت اداری را به انجام وظایف محوله اشتغال داشته‌باشند، مأموریتهای تحصیلی و تعهدات خدمتی تحصیلی با رعایت ماده(۶۱) این قانون با موافقت سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور انجام می گیرد./

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 ازا هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر (تا سی‌سال) به اضافه وجوه مربوط به مرخصی‌های ذخیره شده پرداخت خواهد شد./

آن قسمت از سابقه خدمت کارمند که در ازا آن وجوه بازخریدی دریافت نموده‌اند از سنوات خدمتی که مشمول دریافت این وجوه می گردد 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 درصورتی‌که پس از اجرا 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 بود./

ماده ۱۰۹ – از تاریخ تصویب این قانون حقوق کلیه بازنشستگان، وظیفه بگیران یا مستمری بگیران صندوقهای بازنشستگی کشوری و لشکری که تا پایان سال ۱۳۸۵ بازنشسته یا از کارافتاده و یا فوت نموده‌اند در صورتی‌که کمتر از حاصل‌ضرب ضریب ریالی که باتوجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالیانه پیش‌بینی می‌گردد با رعایت ماده۱۲۵)) و ارقام مذکور در جداول بندهای الف و ب این ماده و تبصره‌های 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 سی‌سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود./

/

گروه شغلی امتیاز مربوطه/

۱و۲ /۴۰۰۰

۳ /۴۵۰۰

۴ /۵۰۰۰

۵ /۵۵۰۰

۶ /۶۰۰۰

۷ /۶۵۰۰

۸ /۷۰۰۰

۹ /۷۵۰۰

۱۰ /۸۰۰۰

۱۱ /۸۵۰۰

۱۲ /۹۰۰۰

۱۳ /۹۵۰۰

۱۴ /۱۰۰۰۰

۱۵ /۱۰۵۰۰

۱۶ /۱۱۰۰۰

۱۷ /۱۱۵۰۰

۱۸ /۱۲۰۰۰

۱۹ /۱۲۵۰۰

۲۰ /۱۳۰۰۰

/

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

مقامات موضوع بند الف/۱۴۵۰۰

مقامات موضوع بند ب/۱۵۵۰۰

مقامات موضوع بند ج/۱۶۵۰۰

مقامات موضوع بند د/ ۱۷۵۰۰

مقامات موضوع بند هـ/ ۱۹۰۰۰

/

/

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 سی‌سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود:/

عنوان/

درجه یا رتبه شغلی امتیاز عنوان/

درجه یا رتبه شغلی امتیاز عنوان/

درجه یا رتبه شغلی امتیاز/

سرجوخه یا رتبه ۴ ۵۴۰۰ستوان سوم یا رتبه ۱۰ ۹۰۰۰سرهنگ یا رتبه ۱۶ /۱۲۶۰۰

گروهبان ۳ یا رتبه ۵ ۶۰۰۰ستوان دوم یا رتبه ۱۱ ۹۶۰۰سرتیپ ۲ یا رتبه ۱۷ /۱۳۲۰۰

گروهبان ۲ یا رتبه ۶ ۶۶۰۰ستوان یکم یا رتبه ۱۲ ۱۰۲۰۰سرتیپ یا رتبه ۱۸ /۱۳۸۰۰

گروهبان ۱ یا رتبه ۷ ۷۲۰۰سروان یا رتبه ۱۳ ۱۰۸۰۰سرلشکر یا رتبه ۱۹ /۱۴۴۰۰

استوار دوم یا رتبه ۸ ۷۸۰۰سرگرد یا رتبه ۱۴ ۱۱۴۰۰سپهبد یا رتبه ۲۰ /۱۵۰۰۰

استوار یکم یا رتبه ۹ ۸۴۰۰سرهنگ ۲ یا رتبه ۱۵ ۱۲۰۰۰ارتشبد /۱۵۶۰۰

/

تبصره ۱ – مشمولان بندهای‌الف وب 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 اعضا هیأت مدیره شرکتهای دولتی ۲۰ درصد/

مقامات موضوع تبصره های ۲ و ۳ ماده (۱) ن.هـ .پ ۲۵ درصد/

/

تبصره ۲ –بازنشستگان و وظیفه‌بگیران که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها بیش از سی‌سال است به ازا هر سال (تا ده‌سال) دوو نیم درصد(۲/۵%) به ارقام فوق‌الذکر اضافه می‌گردد و افرادی که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها کمتر از سی سال است (تا پانزده‌سال) به ازا هر سال دو و نیم درصد (۲/۵%) از ارقام فوق‌الذکر کسر می گردد. 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 ومواردمشابه قانون سپاه و ناجا حقوق وظیفه یا مستمری دریافت می‌دارند، درصورتی‌که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها کمتر از سی‌سال باشد مدت سابقه منظور شده‌آنان مطابق قوانین و مقررات مورد عمل که تعیین شد لازم‌الاجرا 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 می گردد./

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/

هـ) 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 الی۱۳ 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 وبه 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، صرفا 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 اعضا هیأت علمی و قضات که بازنشسته، ازکارافتاده و فوت شده‌اند در صورتی‌که 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 اعضا هیأت علمی براساس امتیاز ردیف آخرین مرتبه علمی و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود./

مرتبه علمی امتیاز/

مربی آموزشیار وپژوهشیاران /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/

یک /۸۵۰۰

دو /۹۵۰۰

سه /۱۰۵۰۰

چهار /۱۱۵۰۰

پنج /۱۲۵۰۰

شش /۱۳۵۰۰

هفت /۱۵۰۰۰

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 ده‌درصد (۱۰%) به امتیاز گروه شغلی آنان اضافه می گردد./

تبصره ۳– علاوه‌بر امتیازات فوق‌به متصدیان مشاغل مدیریت و سرپرستی در صورت داشتن مسؤولیتهای زیر حداقل به مدت دوسال در طول دوران خدمت درصدهای زیر حسب مورد به امتیاز حقوق آنان اضافه خواهد شد. برای سنوات کمتر از دوسال 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 پنج‌درصد(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 ده‌درصد(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 پانزده‌درصد(۱۵%) حقوق مبنا./

۴– رئیس دیوان عالی کشور و دادستان کل کشوربه مأخذبیست‌درصد(۲۰%)./

تبصره ۴– تبصره‌های ۵ ،۴ ،۳ ،۲ ،۱ و ۶ ماده (۱۰۹) در مورد مشمولین این ماده لازم‌الاجرا می‌باشد./

ماده ۱۱۱– به منظور یکنواختی و هماهنگ سازی سایر حمایتهای قانونی مشترکین کلیه صندوق های بازنشستگی دستگاههای اجرائی مشمول این قانون، بندهای زیر لازم‌الاجراخواهد بود./

۱- کلیه شاغلین و بازنشستگان مشترک صندوقهای بازنشستگی می‌توانند والدین تحت تکفل خود را در صورتی‌که تحت پوشش هیچ یک از بیمه‌های خدمات درمانی نباشند، تحت پوشش بیمه خدمات درمانی خود قرار دهند./

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

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 توسعه‌اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در خصوص تجمیع کلیه صندوقهای بازنشستگی اعم از کشوری و تأمین اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی اقدامات قانونی لازم را به‌عمل آورد ./

/

/

فصل چهاردهم شورای عالی اداری و شورای توسعه مدیریت /

و سرمایه انسانی/

/

ماده ۱۱۴ – به‌منظور 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 ارتقا 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 می گردد./

اعضا 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 برنامه ریزی کشور (عضو و دبیر شورا)./

۳- وزرا آموزش و پرورش، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی وکار و اموراجتماعی و سه نفر از وزرا 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- دونفر صاحب نظر در رشته حقوق اداری و مدیریت به انتخاب رئیس جمهور./

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

دبیرخانه شورا در سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور خواهد بود و سازمان مسؤول نظارت بر حسن اجرا تصمیمات مربوط می‌باشد./

مصوبات این شورا پس از تأیید رئیس‌جمهور لازم‌الاجرا است./

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

۱- اصلاح ساختار تشکیلات دستگاههای اجرائی به استثنا دستگاههایی که احکام آنها در قانون اساسی آمده ویا 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 دولت‌در 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 شوراها و کمیته‌های کشور به نحوی که ضمن ارتقا کیفی و کوتاه‌نمودن مراحل آن مراجع و نهادهای تصمیم‌گیرنده موازی و غیرضرور حذف شوند./

۸ – تدوین مقررات لازم برای اجرا 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 اقتصادی‌نمودن فعالیتها./

۱۱ – تصویب طرحهای لازم برای ارتقا بهره‌وری و کارآیی نیروی انسانی و مدیریت دستگاههای اجرائی/.

–۱۲ تصویب مقررات لازم درجهت 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 موردنیاز 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 هیأت‌وزیران و با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود./

ماده ۱۱۶ – 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 – ترکیب شورا :/

–۱ رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور (رئیس شورا)/

–۲ دونفر از معاونین شاغل با تجربه مرتبط وزارتخانه‌ها به مدت چهارسال./

–۳ دونفر صاحب نظر در زمینه مدیریت و حقوق اداری به مدت چهارسال./

–۴ یک نفر از معاونین تخصصی سازمان مدیریت و برنامه ریزی 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 برنامه‌ریزی‌کشور به عنوان دبیر شورا./

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

–۷ وزیر کار وامور اجتماعی./

ب وظایف و اختیارات :/

–۱ بررسی و تصویب تعاریف و شرح وظایف رشته های شغلی./

–۲ بررسی و تصویب شرایط احراز رشته های 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 اجرا 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 برنامه ریزی کشور و یا وزرا 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 به‌عهده شورای امور اداری و استخدامی کشور بوده است با تأیید رئیس جمهور./

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

/

فصل پانزدهم مقررات مختلف/

/

ماده ۱۱۷ – کلیه دستگاههای اجرائی به استثنا نهادها، مؤسسات و تشکیلات و سازمانهایی که زیرنظر مستقیم مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، وزارت اطلاعات، نهادهای عمومی غیردولتی که با تعریف مذکور در ماده(۳) تطبیق دارند، اعضا هیأت علمی و قضات، هیاتهای 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 مصوب۱۳۷۰ می‌باشد و جدول موضوع ماده(۱۴) قانون مذکور در خصوص اعداد مبنای گروه آنان به ترتیب به(۱۲) و(۲۰۰) افزایش می یابد./

تبصره ۲ – به قضات نظامی سازمان قضائی نیروهای مسلح در مدتی که در پستهای قضائی انجام وظیفه می‌نمایند، معادل مابه‌التفاوت مجموع دریافتی آنان تا هشتاددرصد(۸۰%) حقوق و مزایای مستمر قضات همتراز دادگستری فوق‌العاده ویژه پرداخت می‌گردد./

تبصره ۳– درصورت 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 فوق العاده سختی کار طبق مقررات استخدامی این نیرو علاوه بر فوق العاده‌های مذکور

در فصل دهم این قانون برخوردار می باشند./

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 امورخارجه مشمول مقررات تشکیلاتی، استخدامی، مالی و انضباطی وزارت امورخارجه 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 مفاد این قانون و آئین‌نامه‌های مربوط برای کلیه دستگاههای اجرائی لازم الاجرا می‌باشد./

ماده ۱۱۹ – آئین نامه‌ها و دستورالعملهای مربوط به اجرا مفاد این قانون حداکثر ظرف مدت یکسال (به‌استثنا مواردی که در این قانون برای آن زمان دیگری مشخص شده است) با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد./

ماده ۱۲۰ – کارمندان رسمی دریکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت :/

الف اشتغال در یکی از پستهای سازمانی./

ب – مرخصی استعلاجی ، استحقاقی و بدون حقوق ./

ج – آماده به‌خدمت به موجب ماده(۱۲۲) این قانون ./

د انتقال یا مأموریت به دستگاههای اجرائی دیگر و یا مأموریت آموزشی برای طی دوره های آموزش کوتاه مدت و یا کارآموزی./

هـ – انفصال موقت یا دائم و یا اخراج به‌موجب احکام قطعی مراجع قضائی و یا هیأتهای رسیدگی به تخلفات اداری ویا احکام ماده(۹۱) این قانون ./

و استعفا وبازخریدی به موجب احکام مذکور دراین 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 آئین نامه 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 غیراین‌صورت با دریافت یک ماه و نیم حقوق و مزایای مستمر به ازا هر سال سابقه خدمت و وجوه مرخصیهای ذخیره شده بازخرید خواهند شد./

تبصره۲ – کارمندانی‌که براساس حکم مراجع قضائی‌و یا هیأتهای رسیدگی‌به تخلفات اداری ازاتهام مربوط برائت حاصل نمایند، حقوق و مزایای مستمرمربوط 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 الاجراشدن این قانون لغو می گردد./

ماده ۱۲۴ – به‌کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام می‌دارد در سقف پستهای سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی‌براساس 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 اجرا پانصد ریال تعیین می‌گردد و در سالهای بعد حداقل به اندازه نرخ تورم که هرساله از سوی بانک مرکزی اعلام می‌گردد، افزایش می‌یابد./

ماده ۱۲۶ – بارمالی 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 اجرا 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 لازم‌الاجراشدن این قانون لغو می گردد./

ماده ۱۲۸ مدت زمان آزمایشی این قانون پنج‌سال از تاریخ لازم‌الاجرا 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 اجرا آزمایشی آن به مدت پنج سال، در تاریخ ۱۳۸۶/۷/۱۸ به تأیید شورای نگهبان رسید./ع/

/

غلامعلی حدادعادل/

رئیس مجلس شورای اسلامی/

/