

قانون مدیریت خدمات کشوری

مصوب ۱۳۸۶/۰۷/۰۸ با آخرین اصلاحات تا ۱۴۰۰/۰۷/۲۴

قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ با تصویب مجلس شورای اسلامی دائمی شد

فصل اول - تعاریف

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

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

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

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

ماده ۴. شرکت دولتی: بنگاه اقتصادی است که به موجب قانون برای انجام قسمتی از تصدی های دولت به موجب سیاست های کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی، ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری جزء وظایف دولت محسوب می‌گردد، ایجاد و بیش از پنجاه درصد (۵۰٪) سرمایه و سهام آن متعلق به دولت می‌باشد. هر شرکت تجاری که از طریق سرمایه گذاری وزارتخانه ها، مؤسسات دولتی و شرکت های دولتی منفرداً یا مشترکاً ایجاد شده مادام که بیش از پنجاه درصد (۵۰٪) سهام آنها منفرداً یا مشترکاً متعلق به واحد های سازمانی فوق الذکر باشد شرکت دولتی است.

تبصره ۱. تشکیل شرکت های دولتی تحت هر یک از عناوین فوق الذکر صرفاً با تصویب مجلس شورای اسلامی مجاز است، همچنین تبدیل شرکت هایی که سهام شرکت های دولتی در آن ها کمتر از پنجاه درصد (۵۰٪) است با افزایش سرمایه به شرکت دولتی ممنوع است.

تبصره ۲. شرکت هایی که به حکم قانون یا دادگاه صالح، ملی و یا مصادره شده و شرکت دولتی شناخته شده یا می‌شوند، شرکت دولتی تلقی می‌گردند.

تبصره ۳. احکام « 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.

ماده ۵. دستگاه اجرائی: کلیه وزارتخانه ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهاد های عمومی غیر دولتی، شرکت های دولتی 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، بانک ها و بیمه های دولتی، دستگاه اجرائی نامیده می شوند.

ماده ۶. پست سازمانی: عبارت است از جایگاهی که در ساختار سازمانی دستگاه های اجرائی برای انجام وظایف و مسئولیت های مشخص (ثابت و موقت) پیش بینی و برای تصدی یک کارمند در نظر گرفته می شود. پست های 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 می شود.

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

از قبیل:

- سیاستگذاری، برنامه ریزی و نظارت در بخش های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی.
- برقراری عدالت و تأمین اجتماعی و باز توزیع درآمد.
- ایجاد فضای سالم برای رقابت و جلوگیری از انحصار و تضييع حقوق مردم.
- فراهم نمودن زمینه ها و مزیت های لازم برای رشد و توسعه کشور و رفع فقر و بیکاری.
- قانونگذاری، امور ثبتي، استقرار نظم و امنیت و اداره امور قضائی.
- حفظ تمامیت ارضی کشور و ایجاد آمادگی دفاعی و دفاع ملی.
- ترویج اخلاق، فرهنگ و مبانی اسلامی و صیانت از هویت ایرانی، اسلامی.
- اداره امور داخلی، مالیه عمومی، تنظیم روابط کار و روابط خارجی.
- حفظ محیط زیست و حفاظت از منابع طبیعی و میراث فرهنگی.
- تحقیقات بنیادی، آمار و اطلاعات ملی و مدیریت فضای فرکانس کشور.
- ارتقاء بهداشت و آموزش عمومی، کنترل و پیشگیری از بیماری ها و آفت های واگیر، مقابله و کاهش اثرات حوادث طبیعی و بحران های عمومی.
- بخشی از امور مندرج در مواد (۹)، (۱۰) و (۱۱) این قانون نظیر موارد مذکور در اصول بیست و نهم (۲۹) و سی ام (۳۰) قانون اساسی که انجام آن توسط بخش خصوصی و تعاونی و نهاد ها و مؤسسات عمومی غیر دولتی با تأیید هیأت وزیران امکان پذیر نمی باشد.
- 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 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 حرفه

ای، 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 طرح های تملک دارایی های سرمایه ای است که موجب تقویت زیرساخت های اقتصادی و تولیدی کشور می گردد، از قبیل: طرح های آب و خاک و شبکه های انرژی، ارتباطات و راه.

ماده ۱۱. 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 (۱۰) این قانون.

ماده ۱۲. سازمان: منظور از سازمان در این قانون سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور می باشد.

فصل دوم (راهبرد ها و فناوری انجام وظایف دولت)

ماده ۱۳. امور تصدی های اجتماعی، فرهنگی و خدماتی با رعایت اصول بیست و نهم (۲۹) و سی ام (۳۰) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران از طریق توسعه بخش تعاونی و خصوصی و نهاد ها و مؤسسات عمومی غیردولتی تعیین صلاحیت شده و با نظارت و حمایت دولت و با استفاده از شیوه های ذیل انجام می گردد:

- اعمال حمایت های لازم از بخش تعاونی و خصوصی و نهاد ها و مؤسسات عمومی غیر دولتی مجری این وظایف.
- خرید خدمات از بخش تعاونی و خصوصی و نهاد ها و مؤسسات عمومی غیر دولتی.
- مشارکت با بخش تعاونی و خصوصی و نهاد ها و مؤسسات عمومی غیر دولتی از طریق اجاره، واگذاری امکانات و تجهیزات و منابع فیزیکی.
- واگذاری مدیریت واحد های دولتی به بخش تعاونی و خصوصی و نهاد ها و مؤسسات عمومی غیردولتی با پرداخت تمام و یا بخشی از هزینه سرانه خدمات.
- ایجاد و اداره واحد های دولتی موضوع این ماده توسط دستگاه های اجرائی.

تبصره ۱. اگر انجام امور موضوع این ماده به یکی از طرق چهارگانه فوق الذکر (۱ لغایت ۴) مقدور نباشد ایجاد و اداره واحد های دولتی وظیفه دولت است.

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

ماده ۱۴. امور زیربنایی با مدیریت، حمایت و نظارت دستگاه های 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 تصدی های اقتصادی با رعایت اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و سیاست های ابلاغی مقام معظم رهبری به بخش غیر دولتی واگذار می‌گردد. 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 با توزیع 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 هر دو، جلوگیری از تمرکز تصمیم‌گیری و اعطاء اختیارات لازم به مدیران برای اداره واحد‌های تحت سرپرستی خود براساس آیین‌نامه‌ای که توسط سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد دستگاه‌های اجرائی موظفند اقدامات ذیل را به عمل آورند.

الف. تعیین قیمت تمام 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 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 بر اساس حجم فعالیت‌ها و خدمات و قیمت تمام شده آن و تعیین تعهدات طرفین.

د. اعطاء اختیارات لازم برای پیشنهاد جابجایی فصول و برنامه‌های اعتبارات مذکور به شورای برنامه‌ریزی استان در چهارچوب احکام قانون بودجه سالانه جابجایی اعتبارات ملی بر اساس احکام قانون بودجه سالانه خواهد بود.

ه. برای اجراء نظام قیمت تمام شده، اختیارات لازم اداری و مالی به مدیران، به موجب آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد تعیین می‌گردد.

و. اعتباراتی که براساس قیمت تمام شده در اختیار واحد‌ها قرار می‌گیرد، به عنوان کمک‌تلقی شده و پس از پرداخت به حساب بانکی واحد‌های ذی‌ربط به هزینه قطعی منظور می‌گردد. 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 شش ماه یک بار به سازمان ارائه نمایند و سازمان نیز مکلف است گزارش عملکرد این ماده را یک ماه قبل از ارسال لوائح بودجه سالیانه به مجلس تقدیم نماید.

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

تبصره ۲. احکام این ماده می باید ظرف یک سال توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور اجراء شده و از سال ۱۳۸۷ بودجه دستگاه های موضوع این قانون فقط با رعایت مفاد این ماده قابل تنظیم و ارائه می باشد.

ماده ۱۷. به دستگاه های اجرائی اجازه داده می شود از طریق مناقصه و با عقد قرارداد با شرکت ها و مؤسسات غیر دولتی براساس فعالیت مشخص، حجم کار معین، قیمت هر واحد کار و قیمت کل به طور شفاف و مشخص بخشی از خدمات مورد نیاز خود را تأمین نمایند. در صورت عدم مراجعه متقاضیان، اجازه داده می شود با رعایت قانون برگزاری مناقصات و تأیید سازمان از طریق ترک تشریفات مناقصه اقدام گردد.

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

ماده ۱۸. کارمندان بخش های غیر دولتی که براساس احکام پیش بینی 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 می باشند، کارکنان تحت پوشش کارفرمای غیر دولتی تلقی می گردند. دستگاه های اجرائی هیچگونه تعهد و یا مسئولیتی در قبال این کارمندان ندارند.

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

ماده ۱۹. دستگاه های اجرائی به منظور ارتقاء مستمر در کیفیت و کمیت ارائه خدمات خود مجاز خواهند بود، برای انجام خدمات مشاوره ای در زمینه های توسعه مدیریت نظیر استقرار نظام های نوین مدیریتی، بازنگری و پالایش وظایف و مأموریت ها و ساختارهای تشکیلاتی، توسعه و مدیریت سرمایه های انسانی و فنآوری های نوین اداری با مراکز آموزشی، پژوهشی، دولتی و مؤسسات خصوصی تأیید صلاحیت شده توسط سازمان، با رعایت مقررات ذی ربط عقد قرارداد نمایند.

ماده ۲۰. دستگاه های اجرائی مکلفند به منظور ایجاد انگیزه و افزایش کارایی و بهره مندی از فکر و اندیشه و خلاقیت کارمندان ذی ربط خود ساز و کار مناسب برای جلب مشارکت کارمندان و دریافت پیشنهادهای و اثرگذاری آن در تصمیم گیری ها را فراهم آورند. نظام پیشنهاد ها و نحوه پرداخت پاداش بر اساس آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

ماده ۲۱. با کارمندان رسمی و یا ثابت دستگاه های اجرائی که تمام یا بخشی از وظایف آنها به بخش غیر دولتی واگذار می گردد به یکی از روش های ذیل عمل خواهد شد.

- انتقال به سایر واحد های همان دستگاه یا دستگاه اجرائی دیگر.
- بازخرید سنوات خدمت.
- موافقت با مرخصی بدون حقوق برای مدت سه تا پنج سال.

- انتقال به بخش غیر دولتی که مجری وظایف و فعالیت های واگذار شده می باشد. در صورت تمایل کارمندان به تغییر صندوق بازنشستگی هزینه جابه جایی تغییر صندوق ذی ربط با حفظ سوابق مربوط توسط دولت تأمین می گردد.

- انجام وظیفه در بخش غیردولتی به شکل مأمور که حقوق و مزایای وی را بخش غیردولتی پرداخت می کند.

تبصره ۱. در صورت واگذاری سهام شرکت های دولتی به نحوی که شرکت مذکور غیر دولتی شود، قوانین و مقررات قانون کار بر کارمندان شرکت واگذار شده اعمال می گردد و این افراد، کارمندان کارفرمای جدید محسوب می شوند و در صورت تمایل می توانند کماکان تابع صندوق بازنشستگی قبلی خود باقی بمانند.

تبصره ۲. در مواردی که با حفظ مالکیت دولت (یا شرکت دولتی) بهره برداری بخشی از دستگاه ذی ربط به بخش غیردولتی واگذار گردد، مأموریت کارمندان مربوط به بخش غیر دولتی مجاز می باشد. آیین نامه اجرایی این ماده با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

تبصره ۳. کارمند می تواند سه طریق از طرق پنج گانه فوق را به ترتیب اولویت انتخاب و به دستگاه اجرائی اعلام کند. دستگاه مربوطه مکلف است با توجه به اولویت تعیین شده از سوی کارمند یکی از روش ها را انتخاب و اقدام کند.

ماده ۲۲. دستگاه های اجرائی موظفند به منظور تقویت و حمایت از بخش غیردولتی اقدامات لازم برای آموزش، سازماندهی، ایجاد تسهیلات و کمک های مالی، رفع موانع اداری و خرید خدمات از بخش غیر دولتی براساس آیین نامه ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد، به عمل آورند.

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

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

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

ماده ۲۴. در راستای اجراء احکام این فصل کلیه دستگاه های 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 غیردولتی است را احصاء و با رعایت راهکار های مطروحه در این فصل نسبت به واگذاری آنها اقدام نمایند. به نحوی که طی هر برنامه بیست درصد (۲۰٪) از میزان تصدی های دولت در امور قابل واگذاری کاهش یابد.
- ب. تعداد مجوز های استخدامی مذکور در ماده (۵۱) این قانون به نحوی تعیین گردد که تعداد کارمندان دستگاه های اجرائی که به هر نحو حقوق و مزایا دریافت می کنند و یا طرف قرارداد می باشند هر سال به میزان دو درصد (۲٪) در امور غیر حاکمیتی نسبت به سال قبل کاهش یابد.

• ج. حداکثر معادل یک سوم کارمندان که به روش های بازنشستگی، باز خریدی، استعفاء و سایر موارد از خدمت دستگاه های اجرائی خارج می شوند استخدام نمایند.

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

تبصره ۲. آیین نامه اجرائی این ماده شامل وظیفه قابل واگذاری در چهارچوب این قانون، حمایت های دولت برای توسعه بخش غیر دولتی و نحوه خرید خدمات از بخش خصوصی و تعاونی و تعیین تکلیف کارمندان واحد های واگذار شده و سایر موارد بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

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

فصل سوم (حقوق مردم)

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

تبصره ۱. اصول و مفاد منشور فوق الذکر، متن سوگند نامه و تعهدات کارمندان دستگاه های اجرائی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

تبصره ۲. دستگاه های اجرائی می توانند 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. دستگاه های اجرائی مکلفند مردم را با حقوق و تکالیف خود در تعامل با دستگاه های اجرائی آشنا نموده و از طریق وسایل ارتباط جمعی به ویژه صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران سطح آگاهی عمومی در این زمینه را ارتقاء داده و اطلاعات لازم را به نحو مطلوب و مناسب در اختیار مردم قرار دهند.

ماده ۲۷. 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، مسئولین دستگاه های اجرائی مسئولیت پاسخگویی به مردم و شکایت آنان را به عهده خواهند داشت.

ماده ۲۸. دولت مکلف است به منظور تأمین حقوق مردم و مراجعان، رضایت و عدم رضایت مردم از عملکرد کارمندان را در ارتقاء، انتصاب و تمدید قرارداد های استخدامی و بهره مندی از سایر امتیازات استخدامی و اعمال تشویقات و تنبیهای لحاظ نموده و کلیه آیین نامه ها، شیوه نامه ها، ضوابط اداری و استخدامی مربوط به کارمندان دولت را به عنوان یک عامل مؤثر منظور نماید.

فصل چهارم (ساختار سازمانی)

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

- سقف پست‌های سازمانی با رعایت راهبرد‌های مذکور در فصل دوم این قانون و با پیشنهاد دستگاه و تأیید سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.
- 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.
- به منظور کوتاه نمودن مراحل انجام کار و سلسله مراتب اداری، سطوح عمودی مدیریتی در دستگاه‌های اجرائی ملی و استانی با احتساب بالاترین مقام اجرائی در هر واحد سازمانی، به قرار ذیل تعیین می‌گردد:
 - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی: حداکثر در (۴) سطح.
 - واحدهای استانی: حداکثر (۳) سطح.
 - واحدهای شهرستانی، مناطق و نواحی هم‌تراز: حداکثر (۲) سطح.
 - سایر واحدهای تقسیمات کشوری: یک سطح.
- هرکدام از وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل که تحت نظر معاون رئیس‌جمهور اداره می‌شوند، می‌توانند حداکثر (۵) معاون و سایر مؤسسات دولتی حداکثر (۳) معاون یا عناوین مشابه در ساختار تشکیلاتی خود پیش‌بینی نمایند و متناسب با حجم کار و تنوع وظایف و تعداد پست‌های سازمانی هر معاون می‌تواند حداکثر (۵) مدیرکل یا مدیر یا رئیس یا عناوین مشابه داشته باشد.
- پست‌های مدیریتی مورد نیاز حوزه وزیر یا رئیس مؤسسات دولتی از سرجمع پست‌های مدیریتی مذکور در این بند تأمین خواهد شد.
- 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 با گستره کشوری حداکثر (۳) پست در سقف پست‌های مصوب تعیین می‌گردد.
- واحدهای سازمانی وزارتخانه‌ها و سایر دستگاه‌های اجرائی در مراکز استانها (به استثناء استانداری‌ها) با رعایت ماده (۲۹) این قانون حداکثر در سطح اداره کل سازماندهی می‌شوند و سازمانهای موجود در این سطح تغییر می‌یابند.
- در صورتی که دستگاه‌های اجرائی مطابق شرح وظایف قانونی و تشکیلات مصوب خود الزاماً موظف به ارائه خدماتی در شهرستانهای کمتر از هفتاد هزار نفر جمعیت و بخش‌های کمتر از سی هزار نفر جمعیت باشند در صورتی که در تاریخ تصویب این قانون ساختمان‌های واحد‌های اداری ذی‌ربط احداث نشده باشند موظفند کارمندان ذی‌ربط خود را در مجتمع اداری مراکز شهرستان و بخش که به عنوان نمایندگی تحت نظر فرماندار و بخشدار ایجاد می‌گردد مستقر نموده و از ایجاد واحد‌های مستقل خودداری نمایند.

افزایش جمعیت اینگونه شهرها موجب لغو این حکم برای واحد های ذی ربط نمی‌گردد. هزینه های پشتیبانی و خدماتی این مجتمع ها در بودجه وزارت کشور (استانداری ها) پیش‌بینی می‌گردد. در سایر شهرها با تشخیص هیأت وزیران اجراء این بند امکانپذیر می‌باشد.

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

ماده ۳۰. وزارتخانه ها و سازمان های مستقل که تحت نظر معاون رئیس‌جمهور 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 واحد های وابسته به یک وزارتخانه و مؤسسات مستقل وابسته به رئیس‌جمهور در هر یک از سطوح تقسیمات کشوری در یک واحد سازمانی ادغام و تحت مدیریت واحد قرار می‌گیرند.

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

ماده ۳۱. دستگاه های 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 شاخص های مذکور را اعلام نماید. دستگاه های اجرائی ذی‌ربط موظفند پس از اصلاح موارد مغایر، تأییدیه سازمان را کسب نمایند.

ماده ۳۲. هر یک از کارمندان دستگاه های اجرائی، متصدی یکی از پستهای سازمانی خواهند بود و هرگونه بکارگیری افراد و پرداخت حقوق بدون داشتن پست سازمانی مصوب پس از یک سال از ابلاغ این قانون ممنوع است.

تبصره. دستگاه های اجرائی می‌توانند در شرایط خاص با تأیید سازمان تا ده درصد (۱۰٪) پست های سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک سال به کارگیرند.

ماده ۳۳. تنظیم تشکیلات داخلی واحدهایی از دستگاه‌های اجرائی که بر اساس قیمت تمام شده (موضوع ماده «۱۶» این قانون) اداره می‌شود بر عهده آنها بوده و نسخه ای 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 دستگاه های اجرائی صرفاً در چهارچوب وظایف قانونی مصوب آنها مجاز می‌باشد. سازمان مکلف به نظارت بر حسن انجام این کار می‌باشد.

ماده ۳۵. کلیه دستگاه های اجرائی موظفند در چهارچوب احکام این فصل حداکثر ظرف مدت یک سال نسبت به پیشنهاد اصلاح ساختار سازمانی خود اقدام نمایند.

تبصره- پست های مورد نیاز واحد های مستقر در شهرستان ها و بخش های توسعه نیافته و کمتر توسعه یافته و جدید التاسیس از سرجمع پست های موضوع ماده (۲۹) این قانون تأمین خواهد شد. در صورت نبود پست بلاتصدی برای واحدهای فوق الذکر دولت موظف است با رعایت احکام این فصل پست جدید ایجاد نماید.

فصل پنجم (فناوری اطلاعات و خدمات اداری)

ماده ۳۶. دستگاه های اجرائی موظفند فرآیندهای مورد عمل و روش های انجام کار خود را با هدف افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و کارآمدی فعالیت ها نظیر سرعت، دقت، هزینه، کیفیت، سلامت و صحت امور و تأمین رضایت و کرامت مردم و براساس دستورالعمل سازمان تهیه و به مورد اجرا گذارد و حداکثر هر سه سال یک بار این روشها را مورد بازبینی و اصلاح قرار دهند.

تبصره - میزان بهره‌وری و کارآمدی فعالیت ها، صحت امور و رضایت مردم از خدمات دولتی براساس شاخص هایی که با پیشنهاد دستگاه های اجرائی به تأیید سازمان می‌رسد، سالیانه توسط سازمان با همکاری دستگاه های ذی‌ربط مورد اندازه گیری قرار گرفته و نتایج آن در ارزیابی عملکرد آنها لحاظ می‌شود.

ماده ۳۷. دستگاه های اجرائی موظفند با هدف بهبود کیفیت و کمیت خدمات به مردم و با رعایت دستورالعمل های ذی‌ربط اقدامات زیر را به ترتیب انجام دهند:

1. اطلاع رسانی الکترونیکی در خصوص شیوه ارائه خدمات همراه با زمان بندی انجام آن و مدارکی که متقاضی باید ارائه نماید.
2. ارائه فرم های مورد نیاز جهت انجام خدمات از طریق ابزار و رسانه های الکترونیکی.
3. ارائه خدمات به شهروندان به صورت الکترونیکی و حذف لزوم مراجعه حضوری مردم به دستگاه اجرائی برای دریافت خدمت.

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

ماده ۳۸. به منظور تسریع و سهولت در ارائه خدمات به مردم، واحدهای خدمات رسانی الکترونیکی از طریق بخش دولتی و غیر دولتی در مراکز شهرستان ها ایجاد می‌گردد. کلیه دستگاه های اجرائی موظفند حداکثر تا 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 به تصویب شورای عالی اداری می‌رسد.

ماده ۳۹. دستگاه های اجرائی موظفند به منظور صرفه جویی و بهره برداری مناسب از ساختمان ها و فضا های اداری و جلوگیری از تشریفات زائد و هزینه های غیرضروری و فراهم آوردن موجبات ایمنی و سلامت شغلی کارمندان براساس ضوابط و استانداردهای بکارگیری فضاها، تجهیزات و ملزومات اداری که توسط سازمان تهیه و ابلاغ می‌گردد، اقدام نمایند.

تبصره. کلیه دستگاه های اجرائی موظفند حداکثر ظرف مدت یک سال ساختمان های مورد استفاده خود را با استانداردهای یاد شده تطبیق داده و فضا های مازاد را حسب مورد در استان ها به ادارات کل اقتصادی و دارایی استان و در مرکز به وزارت امور اقتصادی و دارایی اعلام نمایند تا از طریق این وزارتخانه حسب مورد با تصویب هیأت وزیران و یا شورای برنامه‌ریزی توسعه استان دستگاه های بهره بردار آن تعیین گردد.

در صورتی که در مهلت تعیین شده دستگاه های اجرائی اقدام نکنند ذی حسابان موظفند فضا های 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 دستگاه های اجرائی پایگاه اطلاعات ایرانیان را طراحی، ساماندهی و اجرا نماید.

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

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

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

تبصره ۴. سازمان مسئول 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 کد پستی توسط دستگاه های اجرائی ممنوع می باشد.

فصل ششم (ورود به خدمت)

ماده ۴۱. ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب استخدام در دستگاه های اجرائی می باشند بر اساس مجوز های صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت ها انجام می شود.

ماده ۴۲. شرایط عمومی استخدام در دستگاه های اجرائی عبارتند از:

- داشتن حداقل سن بیست سال تمام و حداکثر چهل سال برای استخدام رسمی و برای متخصصین بامدرک تحصیلی دکتری چهل و پنج سال.
- داشتن تابعیت ایران.
- انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت قانونی برای مردان.
- عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر.
- نداشتن سابقه محکومیت جزائی مؤثر.
- دارا بودن مدرک تحصیلی دانشگاهی و یا مدارک همتراز (برای مشاغلی که مدارک همتراز در شرایط احراز آنها پیش بینی شده است).
- داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که استخدام می شوند براساس آیین نامه ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.
- اعتقاد به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
- التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

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

تبصره ۲. استخدام افراد در دستگاه های اجرائی در مشاغل تخصصی و کارشناسی و بالاتر منوط به احراز توانایی آنان در مهارت های پایه و عمومی فناوری اطلاعات می باشد که عناوین و محتوای مهارت های 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 به قوت خود باقی است.

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

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

ماده ۴۴. به کارگیری افراد در دستگاه های اجرائی پس از پذیرفته شدن 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 به تصویب شورای توسعه مدیریت می رسد.

شورای توسعه مدیریت مکلف است برای جذب داوطلبان بومی شهرستانی به استثنای شهر تهران و مراکز استانها اولویت قائل شود.

منظور از بومی شهرستان، متولد یا ساکن با سابقه حداقل ده سال سکونت در همان شهرستان می باشد. (الحاقی 1399/06/16)

فصل هفتم (استخدام)

ماده ۴۵. از تاریخ تصویب این قانون، استخدام در دستگاه های اجرائی به دو روش ذیل انجام می پذیرد.

- الف. استخدام رسمی برای تصدی پست های ثابت در مشاغل حاکمیتی.
- ب. استخدام پیمانی برای تصدی پست های سازمانی و برای مدت معین.

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

تبصره ۲. مشاغل موضوع بند(الف) این ماده با توجه به ویژگی های 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 پنج سال و برای مشاغل تخصصی از هفتاد سال تجاوز کند.

تبصره ۴. تعیین محل خدمت و شغل مورد تصدی کارمندان پیمانی در پیمان نامه مشخص می‌گردد و در مورد کارمندان رسمی به عهده دستگاه اجرائی ذی‌ربط می‌باشد.

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

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

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

- اعطاء مهلت دو ساله دیگر برای احراز شرایط لازم.
- تبدیل وضع به استخدام پیمانی.
- لغو حکم.

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

1. سوابق پیمانی آن ها جزو سوابق رسمی محسوب می‌شود.
2. سابقه سنوات خدمت آنها به سقف سن موضوع بند (الف) ماده (۴۲) فصل ورود به خدمت اضافه می‌شود.

تبصره ۳. آیین‌نامه اجرائی این ماده توسط سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده ۴۷. به کارگیری کارمندان شرکت ها و مؤسسات غیر دولتی برای انجام تمام یا بخشی از وظایف و اختیارات پست های سازمانی دستگاه های اجرائی تحت هر عنوان ممنوع می‌باشد و استفاده از خدمات کارمندان این گونه شرکت ها و مؤسسات صرفاً براساس ماده(۱۷) این قانون امکان‌پذیر است.

ماده ۴۸. کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمت در دستگاه اجرائی منتزاع می‌گردند:

- - بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی طبق قوانین ذی ربط.
- - استعفاء.
- - بازخریدی به دلیل کسب نتایج ضعیف از ارزیابی عملکرد کارمند در سه سال متوالی یا چهار سال متناوب (براساس آیین نامه ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد).
- - آماده به خدمت براساس ماده (۱۲۲).
- - اخراج یا انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذی ربط.

تبصره ۱. کارمندانی که به موجب احکام مراجع قانونی از خدمت منفرصل می گردند در مدت انفصال اجازه استخدام و یا هرگونه اشتغال در دستگاه های اجرائی را نخواهند داشت.

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

ماده ۴۹ . تمدید قرارداد کارمندان پیمانی منوط به تحقق شرایط ذیل می باشد:

- استمرار پست سازمانی کارمندان.
- کسب نتایج مطلوب از ارزیابی عملکرد و رضایت از خدمات کارمند.
- جلب رضایت مردم و ارباب رجوع.
- ارتقاء سطح علمی و تخصصی در زمینه شغل مورد تصدی.

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

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

ماده ۵۱. مجموع مجوز های استخدام دستگاه های اجرائی با رعایت فصل دوم این قانون در برنامه های پنج ساله تعیین می گردد و سهم هریک از وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

تبصره. هرگونه بکارگیری نیروی انسانی در دستگاه های اجرائی خارج از مجوز های موضوع این ماده خلاف قانون محسوب و ممنوع می باشد و پرداخت هرگونه وجهی به افرادی که بدون مجوز به کار گرفته می شوند تصرف غیر قانونی در اموال عمومی محسوب می گردد.

ماده ۵۲. هر نوع به کارگیری افراد در دستگاه های اجرائی به غیر از حالات مندرج در ماده (۴۵) و تبصره ماده (۳۲) این قانون ممنوع می باشد.

فصل هشتم (انتصاب و ارتقاء شغلی)

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

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

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

دستگاه های اجرایی می توانند برای حداکثر پانزده درصد (۱۵٪) سمت های مدیریت حرفه ای از افراد شایسته (با رعایت تخصص و تجربه شاغل نسبت به شغل، بدون رعایت سلسله مراتب مدیریتی) خارج از دستگاه استفاده نمایند.

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

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

تبصره ۱. در اجراء این ماده مجموع شرکت های زیر مجموعه یک شرکت مادر تخصصی برای انتصاب مدیران یک دستگاه اجرایی تلقی می گردد.

تبصره ۲. در هر یک از دستگاه های اجرایی، یکی از پست های معاونین مقامات اجرایی مذکور در بند های (د) و (ه) ماده (۷۱) این قانون ثابت تلقی می گردد و عزل و نصب متصدی آن براساس آیین نامه ای است که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

تبصره ۳. دستگاه های اجرایی موظفند امکان ارتقاء مسیر شغلی را با توجه 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 حرفه ای تلقی می گردند.

ماده ۵۵. سازمان مکلف است به منظور حفظ سرمایه های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست های مدیریت نسبت به ایجاد بانک اطلاعات مدیران جهت استفاده مقامات و مدیران ذی ربط اقدام نماید.

ماده ۵۶. سازمان موظف است برنامه ها و سامانه های اجرایی مؤثری را برای آموزش مدیران متناسب با وظایف و نقش های مورد انتظار در بخشها و دستگاه های اجرایی کشور تنظیم نماید و هرگونه انتصاب و ارتقاء مدیران منوط به طی دوره های ذی ربط می باشد.

ماده ۵۷. دستورالعمل اجرایی این فصل و شرایط تخصصی و عمومی پست های مدیریت حرفه ای و نحوه ارتقاء مسیر شغلی با پیشنهاد سازمان به تصویب شورای عالی اداری می رسد.

فصل نهم (توانمندسازی کارمندان)

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

ماده ۵۹. دستگاه های اجرایی مکلفند با رعایت مقررات این قانون و نظام آموزش کارمندان دولت، برنامه های آموزشی کارمندان خود را تدوین نمایند.

تبصره. دستگاه های اجرایی می توانند در قالب برنامه های آموزشی مصوب برای اجراء دوره های آموزشی مورد نیاز خود با دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی انعقاد قرارداد نمایند. همچنین دستگاه های مزبور می توانند کلیه مراحل طراحی، اجراء و ارزشیابی دوره ها و فعالیت های 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 بورس های آموزشی که منجر به اخذ مدرک تحصیلی دانشگاهی نمی گردد و از سوی دولت های خارجی یا از طرف مؤسسات بین المللی در اختیار دولت قرار می گیرد از طریق سازمان، متناسب با وظایف دستگاه های اجرایی توزیع می گردد. دوره هایی که طبق قرارداد دوجانبه برگزار می شود توسط دستگاه اجرایی مربوط اقدام خواهد شد.

تبصره. بورس ها و دوره های آموزشی که منجر به اخذ مدرک دانشگاهی می شود با نظر وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و علوم، تحقیقات و فناوری حسب مورد توزیع می گردد.

ماده ۶۱. اعزام کارمندان دستگاه های اجرایی از زمان تصویب این قانون برای طی دوره های آموزشی که منجر به اخذ مدرک دانشگاهی و یا معادل آن می گردد در داخل و خارج از کشور با هزینه دستگاه های مربوطه و استفاده از مأموریت آموزشی ممنوع می باشد.

تبصره- ایثارگران مشمول مقررات خاص خود می باشند.

ماده ۶۲. کارمندان موظفند همواره نسبت به توانمند سازی و افزایش مهارت ها و توانایی های شغلی خود اقدام نمایند. دستگاه های اجرایی شیوه ها و الگو های لازم برای افزایش توان و توان سنجی مداوم کارمندان خود را که توسط سازمان تهیه و ابلاغ می شود به مورد اجرا خواهند گذارد.

ماده ۶۳. آیین نامه اجرایی این فصل به پیشنهاد سازمان و به تصویب هیأت وزیران می رسد.

فصل دهم (حقوق و مزایا)

ماده ۶۴. نظام پرداخت کارمندان دستگاه های اجرایی بر اساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگی های 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 پیش‌بینی و به تصویب مجلس شورای اسلامی می‌رسد.

ماده ۶۵. کلیه مشاغل مشمول این قانون براساس عواملی نظیر اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها، سطح تخصص و مهارت‌های مورد نیاز به یکی از طبقات جدول یا جداول حق شغل اختصاص می‌یابند.

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

تبصره ۱. هر کدام از مشاغل متناسب با ویژگیها، حداکثر در پنج رتبه، مقدماتی، پایه، ارشد، خیره و عالی طبقه بندی می‌گردند و هر کدام از رتبه‌ها به یکی از طبقات جدول یا جداول موضوع این ماده اختصاص می‌یابد. رتبه‌های خیره و عالی به مشاغل کارشناسی و بالاتر اختصاص می‌یابد.

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

تبصره ۲. کلیه عناوین مدیریت و سرپرستی متناسب با پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها، حیطة سرپرستی و نظارت و حساسیت‌های شغلی و سایر عوامل مربوط در یکی از طبقات جدول فوق‌العاده مدیریت که حداقل امتیاز آن (۵۰۰) و حداکثر آن (۵۰۰۰) است، قرار می‌گیرند.

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

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 شغل که حداقل (۱۰۰) و حداکثر (۴۵۰۰) امتیاز می‌باشد، بهره‌مند می‌گردند.

حداکثر امتیاز این ماده برای هر شاغل از هفتاد و پنج درصد (۷۵٪) امتیاز شغل وی تجاوز نخواهد کرد.

تبصره. هنرمندان و افرادی که در حوزه‌های علمی تحصیل نموده‌اند براساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد با مقاطع رسمی تحصیلی هم‌تراز می‌گردند.

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

ماده ۶۸. علاوه بر پرداخت های موضوع ماده (۶۵) و تبصره های آن و ماده (۶۶) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد فوق‌العاده هایی به شرح زیر به کارمندان قابل پرداخت می‌باشد:

۱. فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا برای مشاغل تخصصی که شاغلین آنها دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشند تا به میزان بیست و پنج درصد (۲۵٪) امتیاز حقوق ثابت و برای سایر مشاغل تا بیست درصد (۲۰٪) حقوق ثابت هر کدام از کارمندان واجد شرایط پرداخت خواهد شد. فهرست این مناطق در هر دوره برنامه پنج ساله با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

۲. فوق العاده ایثارگری متناسب با درصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه در جبهه و مدت اسارت تا (۱۵۰۰) امتیاز به دارندگان نشان های دولتی تا (۷۵۰) امتیاز تعلق می‌گیرد.

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

۳. فوق العاده سختی کار و کار در محیط های غیر متعارف نظیر کار با اشعه و مواد شیمیایی، کار با بیماران روانی، عفونی و در اورژانس و در بخش های سوختگی و مراقبت های ویژه بیمارستانی تا (۱۰۰۰) امتیاز و در مورد کار با مواد سمی، آتش زا و منفجره و کار در اعماق دریا، امتیاز یاد شده با تصویب هیأت وزیران تا سه برابر قابل افزایش خواهد بود.

۴. کمک هزینه عائله مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه بگير 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 بگير 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 بهره مند می‌شوند. فرزندان معلول و از کار افتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی‌ربط مشمول محدودیت سقف سنی مزبور نمی‌باشند.

قانون تفسیر بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۹۰/۱۱/۱۸

موضوع استفساریه:

آیا کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۸/ ۷/ ۱۳۸۶ که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کار افتاده کلی می باشد و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند از مزایای کمک هزینه عائله مندی و اولاد موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مذکور نیز برخوردار می شوند یا خیر؟

نظر مجلس:

بلی، از مزایای کمک هزینه عائله مندی و اولاد نیز برخوردار می شوند.

تفسیر فوق در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ هجدهم بهمن ماه یک هزار و سیصد و نود مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۳/ ۱۲/ ۱۳۹۰ به تأیید شورای نگهبان رسید.

۵. 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 هیأت وزیران برای مشاغل تا سطح کاردانی حداکثر (۷۰۰) امتیاز و برای مشاغل هم سطح کارشناسی حداکثر (۱۵۰۰) امتیاز برای مشاغل بالاتر حداکثر (۲۰۰۰) امتیاز تعیین می‌گردد. این فوق العاده با رعایت تبصره این ماده قابل پرداخت می‌باشد.

۶. فوق العاده کارایی و عملکرد در چهارچوب ضوابط این بند و تبصره این ماده قابل پرداخت می‌باشد:

- به حداکثر هفتاد درصد (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 ارتقاء، اثر بخشی و کیفیت و سرعت در اتمام کار کسب می نمایند. براساس دستورالعملی که سازمان ابلاغ می نماید تا (۲۰٪) امتیازات مربوط به حقوق ثابت وی در مقاطع سه ماهه قابل پرداخت می‌باشد.
- میزان بهره مندی کارمندان هر دستگاه از سقف هفتاد (۷۰٪) درصد مذکور در این بند متناسب با میزان موفقیت در تحقق تکالیف قانونی و اجراء برنامه ها و ارزیابی عملکرد دستگاه که توسط سازمان و تصویب شورای عالی اداری در سه سطح متوسط، خوب و عالی رتبه بندی می‌گردند به ترتیب (۳۰٪، ۵۰٪، ۷۰٪) تعیین می‌گردد.
- مقامات دستگاه های اجرائی مذکور در ماده (۷۱) متناسب با رتبه دستگاه ذی ربط مشمول دریافت این فوق العاده می‌باشند.

۷. به منظور جبران هزینه سفر و مأموریت روزانه داخل و خارج از کشور، نوبت کاری، جابجایی 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 پست های سازمانی اشتغال دارند فوق العاده اشتغال خارج از کشور براساس ضوابطی که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد پرداخت می‌گردد.

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

۹. در صورتی که بنا به درخواست دستگاه، کارمندان موظف به انجام خدماتی خارج از وقت اداری گردند براساس آیین‌نامه ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، می‌توان 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 حق التدریس 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 اقتضاء شغلی، اضافه کار بیشتری دارند از محدودیت سقف (۵۰٪) مستثنی می‌باشند.

۱۰. فوق العاده ویژه در موارد خاص باتوجه به عواملی از قبیل بازار کار داخلی و بین المللی، ریسک پذیری، تأثیر اقتصادی فعالیت ها در درآمد ملی، انجام فعالیت و وظایف تخصصی و ستادی و تحقیقاتی و حساسیت کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران امتیاز ویژه ای برای حداکثر (۲۵٪) از مشاغل، در برخی از دستگاه های اجرائی تا (۵۰٪) سقف امتیاز حقوق ثابت و فوق العاده های مستمر مذکور در این فصل در نظر گرفته خواهد شد.

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

ماده ۶۹. به دستگاه های اجرائی اجازه داده می‌شود تا بیست و پنج درصد (۲۵٪) اعتباراتی که از محل اصلاحات مذکور در تبصره ماده فوق الذکر در هر کدام از واحدهای سازمانی صرفه جویی می‌گردد را (با تأیید ذی حساب مربوطه) به عنوان فوق العاده بهره وری غیر مستمر به کارمندان و مدیرانی که در همان واحد ها، خدمات برجسته انجام می‌دهند پرداخت نمایند.

ماده ۷۰. شرایط تصدی مشاغل اختصاصی دستگاه های اجرائی به تناسب وظایف پست های قابل تخصیص به هر شغل، از لحاظ معلومات، تحصیلات، تجربه، مهارت و دوره های آموزشی مورد نیاز و عوامل مؤثر دیگر با پیشنهاد دستگاه اجرائی و تأیید سازمان و تصویب شورای توسعه مدیریت تعیین می‌گردد. و در انتصاب افراد به مشاغل مذکور رعایت شرایط مصوب الزامی می‌باشد.

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

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

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

- رؤسای سه قوه (۱۸۰۰۰) امتیاز.
- معاون اول رئیس‌جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضای شورای نگهبان (۱۷۰۰۰) امتیاز.
- وزراء، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونین رئیس‌جمهور (۱۶۰۰۰) امتیاز.
- استانداران و سفراء (۱۵۰۰۰) امتیاز.
- معاونین وزراء (۱۴۰۰۰) امتیاز.

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

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

تبصره ۴. دولت مجاز است با پیشنهاد سازمان، برخی از امتیازات قانونی مقامات موضوع این قانون (به استثناء حقوق و مزایا) را به مشاغل خاص ویژه مدیریت حرفه ای و یا سمت های خاص و ویژه قضائی تسری دهد.

ماده ۷۲. امتیاز شغلی مدیران عامل و اعضای هیأت های مدیره شرکت های دولتی که براساس سیاست های مصوب مقام معظم رهبری در مورد اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در اختیار دولت بماند با توجه به نوع وظایف، حساسیت، سطح تخصصی کارمندان، تأثیر و نقش اقتصادی شرکت، نوع تولید و خدمات، کارایی و اثر بخشی و سهم شرکت در درآمد ملی تعیین خواهد گردید.

سقف امتیاز این ماده حداکثر (۵/۱) برابر حداکثر ارقام امتیاز شغلی مذکور در این فصل می‌باشد. این گونه کارمندان حسب مورد از امتیازات شاغل و فوق العاده های مذکور در ماده (۶۸) بهره مند خواهند بود.

تبصره. حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضای هیأت مدیره سایر شرکت های دولتی که براساس سیاست های مصوب مقام معظم رهبری باید شرکت آنها به بخش غیردولتی واگذار گردد، مشابه سایر مدیران حرفه ای مذکور در این قانون تعیین و پرداخت می‌گردد.

ماده ۷۳. به منظور ارتقاء کارایی و سود دهی بنگاه های اقتصادی و ایجاد انگیزه و تحرک در آنها، به کارمندان آن دسته از شرکت های دولتی که براساس سیاست های مصوب مقام معظم رهبری در مورد اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در اختیار دولت بماند براساس آیین‌نامه ای که به تصویب هیأت وزیران می‌رسد متناسب با میزان سود حاصل و میزان اثرگذاری آنها در توسعه اقتصادی کشور و عملکرد و بهره‌وری بنگاه ها، فوق العاده بهره‌وری به طور غیرمستمر پرداخت خواهد شد. حداکثر امتیاز این فوق العاده حسب مورد برای هفتاد درصد (۷۰٪) کارمندان تا سقف چهل درصد (۴۰٪) حقوق ثابت هریک از کارمندان می‌باشد.

تبصره. مشمولین این قانون صرفاً یکی از فوق العاده های مذکور در بند(۶). ماده(۶۸) و این ماده را می توانند دریافت نمایند.

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

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

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

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

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

تبصره. سقف حقوق ثابت و فوق العاده های مستمر نباید از (۷) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق العاده های مستمر تجاوز کند.

فوق العاده های مذکور در بندهای (۲)، (۳) و (۵) ماده (۶۸) فوق العاده مستمر تلقی می گردند.

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

ماده ۷۸. در دستگاه های مشمول این قانون کلیه مبانی پرداخت خارج از ضوابط و مقررات این فصل به استثناء پرداخت های قانونی که در زمان بازنشسته شدن یا از کار افتادگی و یا فوت پرداخت می گردد و همچنین برنامه کمک های 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 اجراء این قانون لغو می گردد.

تبصره. در صورتی که با اجراء این فصل، حقوق ثابت و فوق العاده های مشمول کشور بازنشستگی هریک از کارمندان که به موجب قوانین و مقررات قبلی دریافت می نمودند کاهش یابد، تا میزان دریافتی قبلی، تفاوت تطبیق دریافت

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

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

ماده ۸۰. آیین‌نامه اجرائی این فصل از تاریخ تصویب این قانون حداکثر ظرف مدت ۳ ماه با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد و دستگاه های اجرائی موظفند حداکثر ظرف مدت (۳) ماه پس از ابلاغ آیین‌نامه ها و دستورالعمل های مربوط نسبت به صدور احکام اقدام نمایند.

فصل یازدهم (ارزیابی عملکرد)

ماده ۸۱. دستگاه های اجرائی مکلفند براساس آیین‌نامه ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، با استقرار نظام مدیریت عملکرد مشتمل بر ارزیابی عملکرد سازمان، مدیریت و کارمندان، برنامه های سنجش و ارزیابی عملکرد و میزان بهره‌وری را در واحدهای خود به مورد اجرا گذاشته و ضمن تهیه گزارش های نوبه ای و منظم، نتایج حاصل را به سازمان گزارش نمایند.

ماده ۸۲. سازمان موظف است استقرار نظام مدیریت عملکرد را در سطح کلیه دستگاه های اجرائی پیگیری و نظارت نموده و هر سال گزارشی از عملکرد دستگاه های اجرائی و ارزشیابی آنها در ابعاد شاخص های اختصاصی و عمومی و نحوه اجراء احکام این قانون را براساس آیین‌نامه ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، تهیه و به رئیس‌جمهور و مجلس شورای اسلامی ارائه نماید.

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

فصل دوازدهم (حقوق و تکالیف کارمندان)

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

تبصره ۱. کارمندان دستگاه های اجرائی می توانند 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 دستگاه های اجرائی طبق گواهی و تأیید پزشک معتمد حداکثر از چهار ماه مرخصی استعلاجی در سال استفاده خواهند نمود. بیماری های صعب العلاج به تشخیص وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از محدودیت زمانی مذکور مستثنی می باشد و مقررات مربوط در آیین نامه این فصل پیش بینی می گردد.

تبصره ۳. مضمولین مقررات قانون تأمین اجتماعی از نظر استفاده از مرخصی استعلاجی تابع همان مقررات می باشند.

تبصره ۴. کارمندان زن که همسر آنها در مأموریت به سر می برند می توانند تا پایان مأموریت حداکثر به مدت شش سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند.

ماده ۸۵. دستگاه های اجرائی مکلفند در چهارچوب بودجه های مصوب و آیین نامه ای که به تصویب هیأت وزیران می رسد، 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 بیمه های تکمیلی قرار دهند.

ماده ۸۶. دستگاه های اجرائی مکلفند در ایجاد محیط مناسب کار و تأمین شرایط بهداشتی و ایمنی برای کارمندان خود اقدامات لازم را به عمل آورند.

ماده ۸۷. ساعات کار کارمندان دولت چهل و چهار ساعت در هفته می باشد و ترتیب و تنظیم ساعات کار ادارات با پیشنهاد سازمان و تصویب هیأت وزیران تعیین می گردد و تغییر ساعت کار کارمندان در موارد ضروری با رعایت سقف مذکور با دستگاه ذی ربط می باشد. میزان ساعات تدریس معلمان و اعضاء هیات علمی از ساعات موظف، در طرح های طبقه بندی مشاغل ذی ربط تعیین خواهد شد.

تبصره ۱. کارمندان می توانند 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. دستگاه های اجرائی می توانند در موارد خاص با موافقت هیأت وزیران و رعایت سقف ساعات کار با توجه به شرایط جغرافیایی و منطقه ای و فصلی ساعات کار خود را به ترتیب دیگری تنظیم نمایند.

تبصره ۳. کلیه دستگاه های اجرائی استانی موظفند ساعات کار خود را در شش روز هفته تنظیم نمایند. (ستاد مرکزی دستگاه های اجرائی مشمول این حکم نمی باشند).

ماده ۸۸. کارمندان دستگاه های اجرائی در انجام وظایف و مسئولیت های قانونی در برابر شاکیان مورد حمایت قضائی می باشند و دستگاه های 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 دستگاه های اجرائی درمورد استفاده از تسهیلات و امتیازات و انتصاب به مشاغل سازمانی در صورت داشتن شرایط لازم از حقوق یکسان برخوردار بوده و دستگاه های اجرائی مکلفند با رعایت موازین و مقررات مربوط به عدالت استخدامی، حقوق کارمندان خود را در موارد مذکور در این قانون مدنظر قرار دهند.

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

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

ماده ۹۱. اخذ رشوه و سوء استفاده از مقام اداری ممنوع می باشد، استفاده از هرگونه امتیاز، تسهیلات، حق مشاوره، هدیه و موارد مشابه در مقابل انجام وظایف اداری و وظایف مرتبط با شغل توسط کارمندان دستگاه های اجرائی در تمام سطوح از افراد حقیقی و حقوقی به جز دستگاه ذی ربط خود تخلف محسوب می شود.

تبصره ۱. دستگاه های اجرائی موظفند علاوه بر نظارت مستقیم مدیران از طریق انجام بازرسی های مستمر داخلی توسط بازرسان معتمد و متخصص در اجراء این ماده نظارت مستقیم نمایند. چنانچه تخلف هر یک از کارمندان مستند به گزارش حداقل یک بازرس معتمد به تأیید مدیر مربوطه برسد بالاترین مقام دستگاه 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 گزارش هایی که به تأیید بازرس معتمد و مدیر مربوطه برسد پرونده فرد خاطی به هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری ارجاع و یکی از مجازات های بازخرد، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی اعمال خواهد شد.

تبصره ۳. دستگاه های اجرائی موظفند پرونده افراد حقیقی و حقوقی رشوه دهنده به کارمندان دستگاه های 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 دستگاه های اجرائی را جهت ممنوعیت عقد قرارداد به کلیه دستگاه های اجرائی اعلام نماید.

ماده ۹۲. مدیران و سرپرستان بلافصل، مسئول نظارت و کنترل و حفظ روابط سالم کارمندان خود در انجام وظایف محوله می باشند 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 سوء استفاده در حیطة مدیریت مسئولین 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 دستگاه های اجرائی موظفند در ساعات تعیین شده موضوع ماده (۸۷) به انجام وظایف مربوط بپردازند و در صورتی که در مواقع ضروری خارج از وقت اداری مقرر و یا ایام تعطیل به خدمات آنان نیاز باشد براساس اعلام نیاز دستگاه مکلف به حضور در محل کار و انجام وظایف محوله در قبال 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 مسئول 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. به کارگیری بازنشستگان متخصص (با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر) در موارد خاص به عنوان اعضاء کمیته ها، کمیسیون ها، شورا ها، مجامع و خدمات مشاوره ای غیر مستمر، تدریس و مشاوره های حقوقی مشروط بر اینکه مجموع ساعت اشتغال آنها در دستگاه های اجرائی از ساعت اداری کارمندان موظف تجاوز نکند بلامانع می‌باشد.

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

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

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

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

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

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

فصل سیزدهم (تأمین اجتماعی)

ماده ۱۰۱. کلیه کارمندان پیمانی دستگاه های اجرائی از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی نظیر بازنشستگی، از کار افتادگی، فوت، بیکاری، درمان با رعایت این قانون مشمول قانون تأمین اجتماعی می‌باشند و کارمندان رسمی را که پس از لازم الاجراء شدن این قانون، می توان برای مشاغل حاکمیتی در دستگاه های اجرائی استخدام نمود از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی حسب تقاضای خود مشمول قانون تأمین اجتماعی یا قوانین بازنشستگی مورد عمل دستگاه اجرائی ذی ربط قرار می‌گیرند.

ماده ۱۰۲. کارمندان می توانند در صورت تمایل به جای سازمان تأمین اجتماعی یا سازمان بازنشستگی کشوری مشمول مقررات یکی دیگر از صندوق های بیمه ای قرار گیرند. در این صورت سهم کارفرمایی دولت برای خدمات تأمین اجتماعی حداکثر به میزان سهم کارفرمایی مقررات قانون تأمین اجتماعی می باشد و ما به 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 بار امکان پذیر می باشد.

تبصره. آیین نامه اجرائی نحوه تغییر صندوق ها با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

ماده ۱۰۳. دستگاه اجرائی با داشتن یکی از شرایط زیر می تواند کارمند خود را بازنشسته نماید:

- 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 ۳۰ سال.

تبصره (الحاقی ۲۴ بهمن ۱۳۹۵). ایثارگرانی که به موجب قوانین و مقررات مربوط از امتیاز یک مقطع تحصیلی بالاتر برخوردارند نیز با داشتن مدرک کارشناسی، مشمول حکم این ماده می باشند و می توانند تا سی و پنج سال خدمت نمایند.

- 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 زیان آور و جانبازان و معلولان تا پنج سال کمتر می باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی گردد.

تبصره ۲. دستگاه های اجرائی مکلفند کارمندی که دارای سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و شصت سال سن و همچنین کارمندی که دارای سی و پنج سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی و شصت و پنج سال سن می باشند را رأساً و بدون تقاضای کارمندان بازنشسته نمایند.

تبصره ۳. دستگاه های اجرائی موظفند کارمندی 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 است، در صورتی که بیش از بیست سال سابقه خدمت داشته باشند می توانند تا رسیدن به بیست و پنج سال سابقه، ادامه خدمت دهند و در غیر این صورت بازنشسته می شوند.

قانون تفسیر تبصره بند «الف» ماده (۱۰۳) قانون مدیریت خدمات کشوری

مصوب ۱۳۹۹/۲/۱۵

موضوع استفساریه:

آیا عبارت «مدرک کارشناسی» در تبصره بند «الف» ماده (۱۰۳) قانون مدیریت خدمات کشوری (الحاقی مصوب ۲۴/۱۱/۱۳۹۵) مدرک کارشناسی معادل را نیز در برمی‌گیرد؟

پاسخ:

بلی. عبارت «مدرک کارشناسی» در تبصره بند «الف» ماده (۱۰۳) قانون مدیریت خدمات کشوری شامل مدرک کارشناسی معادل که ارزش استخدامی دارد نیز می‌شود.

تفسیر فوق در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ پانزدهم اردیبهشت‌ماه یک هزار و سیصد و نود و نه مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۲۴/۲/۱۳۹۹ به تأیید شورای نگهبان رسید.

ماده ۱۰۴. در هنگام تعیین حقوق بازنشستگی به کارمندی که بیش از سی سال خدمت دارند به ازاء هر سال خدمت مازاد بر سی سال، دو و نیم درصد (۲.۵٪) رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت خواهد گردید.

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

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

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

تبصره. کارمندان دستگاه های اجرایی مشمول این قانون که از نظر بیمه و بازنشستگی تابع مقررات صندوق تأمین اجتماعی هستند و قبل از تصویب این قانون از مزایای غیر مستمر آنان کسور بازنشستگی برداشت شده است می‌توانند کسور مربوطه اعم از سهم کارمند و کارفرما را یکجا از صندوق تأمین اجتماعی دریافت نمایند و یا حسب تقاضا مطابق مقررات مربوط، به نسبت سال های پرداخت کسور، قابل احتساب در حقوق بازنشستگی آنان خواهد بود. دستورالعمل اجرایی این تبصره از سوی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی با هماهنگی وزارت رفاه و تأمین اجتماعی تهیه و ابلاغ خواهد شد.

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

آن قسمت از سابقه خدمت کارمند که در ازاء آن وجوه بازرپردی دریافت نموده اند از سنوات خدمتی که مشمول دریافت این وجوه می‌گردد کسر می‌شود.

ماده ۱۰۸. کارمندی که تا قبل از تصویب این قانون به استخدام در آمده و از نظر بازنشستگی مشمول صندوق بازنشستگی کشوری می‌باشند، با رعایت احکام پیش‌بینی شده در این فصل تابع صندوق خود می‌باشند و یا در صورتی که پس از اجراء این قانون به استخدام رسمی در آیند 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 صندوق های بازنشستگی کشوری و لشکری که تا پایان سال ۱۳۸۵ بازنشسته یا از کار افتاده و یا فوت نموده اند در صورتی که کمتر از حاصل ضرب ضریب ریالی که باتوجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالیانه پیش‌بینی می‌گردد با رعایت ماده (۱۲۵) و ارقام مذکور در جدول بند های «الف» و «ب» این ماده و تبصره های 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 فوق الذکر و براساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود

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

گروه شغلی:

امتیاز مربوطه	
4000	2,1
4500	3
5000	4
5500	5
6000	6
6500	7
7000	8

7500	9
8000	10
8500	11
9000	12
9500	13
10000	14
10500	15
11000	16
11500	17
12000	18
12500	19
13000	20

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

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

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

عنوان درجه یا رتبه شغلی	امتیاز	عنوان درجه یا رتبه شغلی	امتیاز	عنوان درجه یا رتبه شغلی	امتیاز
سرهمگ یا رتبه 16	9000	ستوان سوم یا رتبه 10	5400	سرجوخه یا رتبه 4	12600
سرتیپ 2 یا رتبه 17	9600	ستوان دوم یا رتبه 11	6000	گروهبان 3 یا رتبه 5	13200
سرتیپ یا رتبه 18	10300	ستوان یکم یا رتبه 12	6600	گروهبان 2 یا رتبه 6	13800
سرلشگر یا رتبه 19	10800	سروان یا رتبه 13	7200	گروهبان 1 یا رتبه 7	14400
سپهبد یا رتبه 20	11400	سرگرد یا رتبه 14	7800	استوار دوم یا رتبه 8	15000
ارتشبد	12000	سرهمگ 2 یا رتبه 15	8400	استوار یکم یا رتبه 9	15600

تبصره ۱. مشمولان بندهای «الف و ب» این ماده که در طول دوران خدمت حداقل به مدت (۲) سال دارای سمت های مدیریتی بوده اند، درصد های زیر حسب مورد و براساس جدول بند «الف» به امتیاز حقوق آنان اضافه خواهد شد:

5درصد	مشاغل سرپرستی و همتراز
10درصد	معاونین مدیر کل و همتراز آنان
15درصد	مدیران کل و همتراز آنان
20درصد	مدیران عامل و اعضاء هیأت مدیره شرکت های دولتی
25درصد	مقامات موضوع تبصره های «2» و «3» ماده (1) ن ه پ
5درصد	مشاغل سرپرستی و همتراز
10درصد	معاونین مدیر کل و همتراز آنان
15درصد	مدیران کل و همتراز آنان

تبصره ۲. 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 (۵/۲٪) به ارقام فوق الذکر اضافه می گردد و افرادی که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها کمتر از سی سال است (تا پانزده سال) به ازاء هر سال دو و نیم درصد (۵/۲٪) از ارقام فوق الذکر کسر می گردد. مشروط بر این که میزان حقوق بازنشستگی یا وظیفه آنان از حداقل حقوق بازنشستگی کمتر نگردد.

تبصره ۳. کارمندی که به استناد مواد (۸۰) و (۸۳) قانون استخدام کشوری و مواد (۱۵۷)، (۱۵۸) و (۱۵۹) قانون اجا و موارد مشابه قانون سپاه و ناجا حقوق وظیفه یا مستمری دریافت می‌دارند، در صورتی که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها کمتر از سی سال باشد مدت سابقه منظور شده آنان مطابق قوانین و مقررات مورد عمل که تعیین شد لازم الاجراء است.

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

تبصره ۵. هر کدام از بازنشستگان و وظیفه بگیران چنانچه بر اساس 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:

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

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

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

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

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

ماده ۱۱۰. از تاریخ ۱ / ۱ / ۱۳۸۶ حقوق کلیه بازنشستگان، موظفین یا مستمری‌بگیران اعضای هیأت علمی و قضات که بازنشسته، ازکارافتاده و فوت شده‌اند در صورتی که کمتر از حاصل ضرب ضریب ریالی موضوع ماده (۱۰۹) این قانون با رعایت ماده (۱۲۵) و ارقام مذکور در جدول بندهای (الف) و (ب) این ماده و تبصره‌های مربوط باشد تا این میزان افزایش می‌یابد:

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

امتیاز	مرتبه علمی
۹۵۰۰	مری آموزشیار پژوهشیاران
۱۱۰۰۰	مری
۱۴۰۰۰	استادیار
۱۶۰۰۰	دانشیار
۱۸۰۰۰	استاد

ب. حقوق بازنشستگی، موظفین یا مستمری‌بگیران قضات براساس امتیاز ردیف آخرین گروه و براساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود:

امتیاز	گروه
--------	------

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

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 دادرسی های انقلاب اسلامی اشتغال به کار قضائی داشته اند) 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 رشته های قابل قبول برای قضات پنج درصد (۵٪) و برای مدرک تحصیلی دکترا یا معادل آن در همان رشته ها ده درصد (۱۰٪) به امتیاز گروه شغلی آنان اضافه می‌گردد.

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

۱. دادستان نظامی استان، دادستان عمومی (غیر از تهران)، رئیس دادگستری شهرستان، دادستان انقلاب اسلامی استان، رئیس دادگاه حقوقی ۲ مستقل به مأخذ پنج درصد (۵٪).
۲. مدیران کل، رئیس سازمان قضائی نیروهای مسلح مرکز استان (غیر از تهران)، دادستان نظامی تهران، رئیس کل دادگستری استان، رئیس شعبه اول دادگاه انقلاب اسلامی تهران به مأخذ ده درصد (۱۰٪).
۳. معاونان رئیس قوه قضائیه و معاونان وزیر دادگستری، رئیس دیوان عدالت اداری، رئیس سازمان بازرسی کل کشور، دادستان انتظامی قضات، رئیس سازمان قضائی نیروهای مسلح، دادستان تهران، رئیس کل دادگستری استان تهران به مأخذ پانزده درصد (۱۵٪) حقوق مبنای.
۴. رئیس دیوان عالی کشور و دادستان کل کشور به مأخذ بیست درصد (۲۰٪).

تبصره ۴. تبصره های «۱»، «۲»، «۳»، «۴»، «۵» و «۶» ماده (۱۰۹) در مورد مشمولین این ماده لازم الاجراء می‌باشد.

ماده ۱۱۱. به منظور یکنواختی و هماهنگی سازی سایر حمایت های قانونی مشترکین کلیه صندوق های بازنشستگی دستگاه های اجرائی مشمول این قانون، بند های زیر لازم الاجرا خواهد بود.

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

۲. فرزندان اناث مشروط بر آن که ورثه قانونی باشند، در صورت نداشتن شغل یا شوهر و فرزندان ذکور مشروط بر 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 می گردند.

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

ماده ۱۱۳. دولت مکلف است تا پایان قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در خصوص تجمیع کلیه صندوق های بازنشستگی اعم از کشوری و تأمین اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی اقدامات قانونی لازم را به عمل آورد. سازمان مذکور زیرمجموعه وزارت رفاه و تأمین اجتماعی است و وزیر در برابر مراجع قانونی ذی ربط پاسخگو می باشد.

فصل چهاردهم (شورای عالی اداری و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی)

ماده ۱۱۴. به منظور ایجاد تحول در نظام اداری کشور در ابعاد، نقش و اندازه دولت، ساختار تشکیلاتی و نظام های استخدامی، مدیریت منابع انسانی، روش های انجام کار و فناوری اداری و ارتقاء و حفظ کرامت مردم و نیل به نظام اداری و مدیریتی کارا، بهره ور و ارزش افزا، پاسخگو، شفاف و عاری از فساد و تبعیض، اثر بخش، نتیجه گرا و مردم سالار، شورای عالی اداری با ترکیب و اختیارات زیر تشکیل می گردد.

اعضاء شورای یادشده 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. وزراء آموزش و پرورش، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی و سه نفر از وزراء بخش های دیگر به انتخاب هیأت وزیران.
۴. وزیر یا رئیس دستگاه مستقل ذی ربط حسب مورد.
۵. دو نفر از استانداران به انتخاب استانداران سراسر کشور.
۶. دو نفر صاحب نظر در رشته حقوق اداری و مدیریت به انتخاب 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 مسئول نظارت بر حسن اجرای تصمیمات مربوط می‌باشد.

مصوبات این شورا پس از تأیید رئیس‌جمهور لازم الاجراء است.

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

1. اصلاح ساختار تشکیلات دستگاه های اجرائی به استثناء دستگاه هایی که احکام آنها در قانون اساسی آمده و یا به امر امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری تأسیس شده است.
2. تجدید نظر در ساختار داخلی دستگاه های اجرائی به منظور ایجاد انسجام تشکیلاتی و حذف وظایف موازی، مشابه و تکراری.
3. تفکیک وظایف اجرائی از حوزه های ستادی دستگاه های اجرائی و محدود نمودن فعالیت حوزه های ستادی به اعمال حاکمیت و امور مدیریتی و راهبردی، سیاستگذاری، برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل و انتقال وظایف اجرائی به واحد های استانی، شهرستانی و سایر سطوح جغرافیایی و اصلاح ساختار تشکیلاتی متناسب با تغییرات به عمل آمده.
4. تنظیم دستورالعمل در مورد ادغام واحد های استانی و شهرستانی وابسته به هر یک از وزارتخانه ها در یک واحد سازمانی.
5. بررسی تعیین نقش و اندازه دولت و اتخاذ ضوابط و سیاست های مناسب برای کوچک سازی دولت در چهارچوب سیاست های کلان و قوانین مربوطه.
6. بررسی و موافقت با ایجاد هر نوع دستگاه اجرائی قبل از ارائه به مراجع ذی‌ربط مذکور در این قانون.
7. بازنگری و اصلاح نظام تصمیم‌گیری شوراهای و کمیته های کشور به نحوی که ضمن ارتقاء کیفی و کوتاه نمودن مراحل آن مراجع و نهاد های تصمیم‌گیرنده موازی و غیرضرور حذف شوند.
8. تدوین مقررات لازم برای اجراء صحیح احکام این قانون.
9. شناسایی و واگذاری وظایف، امور و فعالیت های قابل واگذاری دستگاه های اجرائی به شهرداری ها و بخش غیردولتی با هدف رهاسازی دولت از تصدی های 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 سیستم ها، روش ها و رویه های موردعمل در دستگاه های اجرائی با گرایش ساده سازی مراحل انجام کار، خودکارسازی عملیات و کاهش میزان ارتباط کارمندان با مراجعه کنندگان، افزایش رضایت مراجعان، کاهش هزینه های اداری و اقتصادی نمودن فعالیت ها.
11. تصویب طرح های لازم برای ارتقاء بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی و مدیریت دستگاه های اجرائی.
12. تصویب مقررات لازم در جهت بهینه سازی ساختار، ترکیب و توزیع نیروی انسانی بخش دولتی.
13. تصویب دستورالعمل های مربوط به تعیین تکلیف نیروی انسانی دستگاه های یاد شده که ادغام، منحل، واگذار و یا وظایف آنها به دیگر دستگاه ها منتقل می‌شود.
14. تصویب دستورالعمل ناظر بر بهره برداری مطلوب از فضاها و تجهیزات و وسایل نقلیه اداری، جابجایی و تأمین ساختمان های اداری.

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

تبصره. ایجاد هرگونه دستگاه های اجرائی جدید براساس پیشنهاد دستگاه های ذی ربط موکول به تأیید شورای عالی اداری و تصویب هیأت وزیران و با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود.

ماده ۱۱۶. شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی که در این قانون شورای توسعه مدیریت نامیده می شود برای انجام وظایف ذیل و با ترکیب مذکور در این ماده تشکیل می گردد.

الف. ترکیب 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 چهار سال.
4. یک نفر از معاونین تخصصی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
5. یک نفر از اعضاء کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی با معرفی کمیسیون به تصویب مجلس شورای اسلامی به عنوان ناظر.
6. معاون ذی ربط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور به عنوان دبیر شورا.
7. اعضاء مذکور در بند های (۲)، (۳) و (۴) بنا به پیشنهاد رئیس سازمان و تأیید رئیس جمهور انتخاب می گردند.
8. وزیر کار و امور اجتماعی.

ب - وظایف و اختیارات:

1. بررسی و تصویب تعاریف و شرح وظایف رشته های شغلی.
2. بررسی و تصویب شرایط احراز رشته های شغلی و نحوه تخصیص آنها به طبقات جداول حقوق.
3. بررسی و تصویب دستورالعمل ها و رویه هایی که به موجب این قانون در صلاحیت شورا قرار می گیرد.
4. هماهنگی در اظهار نظر و پاسخگویی به استعلامات و ابهامات اداری و استخدامی دستگاه های اجرائی در اجراء مفاد این قانون.
5. ایجاد رویه های واحد اداری و استخدامی در چهارچوب مقررات این قانون.
6. 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 ریزی کشور و یا وزراء در ارتباط با تعهدات این قانون برای کسب نظر مشورتی ارجاع می شود.
8. آیین نامه نحوه اداره شورا تخصصی با پیشنهاد سازمان مدیریت به تصویب هیأت وزیران می رسد.
9. سایر وظایفی که طبق قانون به عهده شورای امور اداری و استخدامی کشور بوده است با تأیید رئیس جمهور.

تصمیمات این شورا پس از تأیید رئیس جمهور برای دستگاه های مشمول این قانون لازم الاجراء است.

فصل پانزدهم (مقررات مختلف)

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

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

تبصره ۲. به قضات نظامی سازمان قضائی نیروهای مسلح در مدتی که در پست های قضائی انجام وظیفه می نمایند، معادل مابه التفاوت مجموع دریافتی آنان تا هشتاد درصد (۸۰٪) حقوق و مزایای مستمر قضات هم‌تراز دادگستری فوق العاده ویژه پرداخت می‌گردد.

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

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

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

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

ماده ۱۱۸. دستگاه های اجرائی موظفند کلیه اطلاعات و اسناد و مدارک مربوط را در موارد لازم در اختیار سازمان قرار دهند و دستورالعمل های این سازمان در چهارچوب مفاد این قانون و آیین‌نامه های مربوط برای کلیه دستگاه های اجرائی لازم‌الاجراء می‌باشد.

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

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

- اشتغال در یکی از پست های سازمانی.
- مرخصی استعلاجی، استحقاقی و بدون حقوق.
- آماده به خدمت به موجب ماده (۱۲۲) این قانون.
- انتقال یا مأموریت به دستگاه های اجرائی دیگر و یا مأموریت آموزشی برای طی دوره های آموزش کوتاه مدت و یا کارآموزی.
- انفسال موقت یا دائم و یا اخراج به موجب احکام قطعی مراجع قضائی و یا هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری و یا احکام ماده (۹۱) این قانون.
- استعفاء و بازخریدی به موجب احکام مذکور در این قانون و قانون رسیدگی به تخلفات اداری.
- سایر حالات که در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و سایر قوانین پیش بینی شده است.

ماده ۱۲۱. آیین نامه اجرائی نحوه انتقال و مأموریت کارمندان مشمول این قانون به سایر دستگاه های 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 می رسد.

ماده ۱۲۲. کارمندان رسمی دستگاه های اجرائی در حالات زیر به صورت آماده به خدمت، که مدت آن حداکثر یک سال خواهد بود درمی آیند:

1. انحلال دستگاه اجرائی ذی ربط.
2. حذف پست سازمانی کارمندان.
3. نبود پست سازمانی بعد از اتمام مأموریت یا مرخصی بدون حقوق.
4. کارمندی 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 دستگاه های اجرائی دیگر کارمندان آماده به خدمت در صورت دارا بودن شرایط بازنشستگی، بازنشسته و در غیر این صورت با دریافت یک ماه و نیم حقوق و مزایای مستمر به ازاء هر سال سابقه خدمت و وجوه مرخصی های ذخیره شده باز خرید خواهند شد.

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

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

ماده ۱۲۴. به کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام می دارد در سقف پست های سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی براساس قانون کار امکان پذیر می باشد.

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

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

ماده ۱۲۶. بار مالی هر نوع افزایش یکباره حقوق و مزایای کارمندان و بازنشستگان موضوع این قانون از طریق واگذاری سهام دولتی در بنگاه‌های اقتصادی قابل عرضه در بورس و همچنین اعمال پلکانی افزایش سنواتی در حد بودجه مصوب سالانه و حداکثر در طول مدت اجراء آزمایشی این قانون تأمین می‌شود.

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

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

قانون فوق مشتمل بر ۱۲۸ ماده و ۱۰۶ تبصره در جلسه مورخ هشتم مهرماه یک هزار و سیصد و هشتاد و شش کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه مدیریت خدمات کشوری مجلس شورای اسلامی طبق اصل هشتاد و پنجم (۸۵) قانون اساسی تصویب گردید و پس از موافقت مجلس با اجراء آزمایشی آن به مدت پنج سال، در تاریخ ۱۳۸۶/۷/۱۸ به تأیید شورای نگهبان رسید.