

قانون مدیریت خدمات کشوری

فصل اول-تعاریف

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

ماده 2- مؤسسه دولتی: واحد سازمانی مشخصی است که به موجب قانون ایجاد شده یا می شود و با داشتن استقلال حقوقی، بخشی از وظایف و اموری را که بر عهده یکی از قوای سه گانه و سایر مراجع قانونی می باشد انجام می دهد.

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

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

ماده 4- 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 قانون اساسی، ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری جزو وظایف دولت محسوب می گردد ایجاد و بیش از پنجاه درصد سرمایه و سهام آن متعلق به دولت می باشد. هر شرکت تجاری که از طریق سرمایه گذاری

وزارتخانه ها، مؤسسات دولتي و شرکتهای دولتي منفردا يا مشترکا
ايجاد شده مادام که بیش از پنجاه درصد سهام آن منفردا يا مشترکا
متعلق به واحدهای سازمانی فوق الذکر باشد شرکت دولتي است.

تبصره 1- تشکیل شرکت های دولتي تحت هر يك از عناوين فوق الذکر
صرفا با تصويب مجلس شورای اسلامی مجاز است همچنين تبديل
شرکت هایی که سهام شرکت های دولتي در آنها کمتر از پنجاه درصد
است با افزايش سرمايه به شرکت دولتي ممنوع است.

تبصره 2- شرکت هایی که به حکم قانون يا دادگاه صالح ملي و يا
مصادره شده و شرکت دولتي شناخته شده يا مي شوند شرکت دولتي
تلقي مي گردند.

تبصره 3- احکام «شرکت های دولتي» که در اين قانون ذکر شده بر کلیه
شرکت هایی که شمول قوانین و مقررات عمومي بر آنها مستلزم ذکر يا
تصریح نام است نیز اعمال خواهد شد.

ماده 5- دستگاه اجرایی: کلیه وزارتخانه ها، مؤسسات دولتي، مؤسسات
يا نهادهای عمومي غیردولتي، شرکت های دولتي و کلیه دستگاه هایی
که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر و يا تصریح نام است از قبیل شرکت
ملي نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی،
بانکها و بیمه های دولتي، دستگاه اجرایی نامیده مي شوند.

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

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

ماده 8- 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:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ی- تحقیقات بنیادی، آمار و اطلاعات ملی و مدیریت کشور

ك- ارتقاي بهداشت و آموزش عمومي، كنترل و پيشگيري از بيماريها و آفتهاي واگير، مقابله و کاهش اثرات حوادث طبيعي و بحران هاي عمومي

ل- بخشي از امور مندرج در مواد 9، 10 و 11 اين قانون نظير موارد مذكور در اصول بيست و نهم و سي ام قانون اساسي كه انجام آن توسط بخش خصوصي و تعاوني و نهادها و مؤسسات عمومي غيردولتي با تأييد هيأت وزيران امكانپذير نمي باشد.

م- ساير مواردی که با رعايت سياست هاي كلي مصوب مقام معظم رهبري به موجب قانون اساسي در قوانين عادي جزء اين امور قرار مي گيرد.

ماده 9- امور اجتماعي، فرهنگي و خدماتي: آن دسته از وظايفي است كه منافع اجتماعي حاصل از آنها نسبت به منافع فردي برتري دارد و موجب بهبود وضعيت زندگي افراد مي گردد از قبيل: آموزش و پرورش عمومي و فني و حرفه اي، علوم و تحقيقات، درمان، توانبخشي، تربيت بدني و ورزش، اطلاعات و ارتباطات عمومي و امور فرهنگي، هنري و تبليغات اسلامي.

ماده 10- امور زيربنايي: آن دسته از طرح هاي تملك دارايي هاي سرمايه اي است كه موجب تقويت زيرساختهاي اقتصادي و توليدي کشور مي گردد از قبيل: طرح هاي آب و خاك و شبکه هاي انرژي، ارتباطات و راه.

ماده 11- امور اقتصادي: آن دسته از اموري است كه دولت، متصدي اداره و بهره برداري از اموال جامعه است و مانند اشخاص حقيقي و

حقوقی در حقوق خصوصی عمل می کند از قبیل: تصدی در امور صنعتی، کشاورزی، حمل و نقل، بازرگانی، مسکن و بهره برداری از طرح های مندرج در ماده 10 این قانون.

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

فصل دوم- راهبردها و فناوری انجام وظایف دولت

ماده 13- امور تصدی های اجتماعی، فرهنگی و خدماتی با رعایت اصول بیست و نهم و سی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران از طریق توسعه بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی تعیین صلاحیت شده و بانظارت و حمایت دولت و با استفاده از شیوه های ذیل انجام می گردد:

1- اعمال حمایت های لازم از بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مجری این وظایف.

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

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

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

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

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

تبصره 2- تایید صلاحیت علمی و اخلاقی کلیه افراد موضوع این قانون که به موجب این ماده در بخشهای آموزشی، بهداشتی و فرهنگی اشتغال خواهند داشت مطابق ضوابط فصل ششم این قانون و تایید استانداردهای مربوط و کیفیت و قیمت خدمات نیز مطابق قوانین و مقررات مربوط است.

ماده 14- امور زیربنایی با مدیریت، حمایت و نظارت دستگاه‌های اجرائی توسط بخش غیر دولتی، (تعاونی و خصوصی و نهادها و موسسات عمومی غیر دولتی) انجام خواهد شد و در موارد استثنایی با تصویب هیات وزیران توسط بخش دولتی انجام خواهد شد.

ماده 15- امور تصدیهای اقتصادی با رعایت اصل چهل و چهارم(44) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و سیاستهای ابلاغی مقام معظم رهبری به بخش غیر دولتی واگذار می‌گردد. دولت مکلف است با رعایت قوانین و مقررات مربوط از ایجاد انحصار، تضييع حقوق تولیدکنندگان و مصرف‌کنندگان جلوگیری و فضای رقابت سالم و رشد و توسعه و امنیت سرمایه‌گذاری و برقراری عدالت و تامین اجتماعی و بازتوزیع درآمد و فراهم کردن زمینه‌ها و مزیت لازم و رفع بیکاری را فراهم نماید.

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

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

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

ج- انعقاد تفاهمنامه با مدیران واحدهای مجری بر اساس حجم فعالیتها و خدمات و قیمت تمام شده آن و تعیین تعهدات طرفین.

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

ه- برای اجرای نظام قیمت تمام شده، اختیارات لازم اداری و مالی به

مدیران، به موجب آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد تعیین می‌گردد.

و- اعتباراتی که بر اساس قیمت تمام شده در اختیار واحدها قرار می‌گیرد، به عنوان کمک تلقی 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 مسوول و به نهادهای نظارتی پاسخگو خواهند بود و موظفند گزارش اقدامات مربوطه را هر شش ماه یک بار به سازمان ارائه نمایند و سازمان نیز مکلف است گزارش عملکرد این ماده را یک ماه قبل از ارسال لوایح بودجه سالیانه به مجلس تقدیم نماید.

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

تبصره 2- احکام این ماده می‌باید ظرف یک سال توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور اجراء شده و از سال 1387 بودجه دستگاه‌های موضوع این قانون فقط با رعایت مفاد این ماده قابل تنظیم و ارائه می‌باشد.

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

مناقصات و تایید سازمان از طریق ترك تشریفات مناقصه اقدام گردد.
تبصره - شرکتهای موضوع این ماده حسب وظایف مربوط توسط
سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور یا وزارت کار و امور اجتماعی
تعیین صلاحیت شده و در صورت تخلف از حکم این ماده لغو صلاحیت
می‌گردند.

ماده 18- کارمندان بخشهای غیر دولتی که بر اساس احکام پیش بینی
شده در این قانونف تمام و یا قسمتی از وظایف و تصدی امور دولتی و
سایر امور قابل واگذاری که حسب قوانین و مقررات مربوط معین خواهد
شد را عهده‌دار می‌باشند، کارکنان تحت پوشش کارفرمای غیر دولتی
تلقی می‌گردند. دستگاه‌های اجرایی هیچ‌گونه تعهد و یا مسوولیتی در
قبال این کارمندان ندارند.

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

ماده 19- دستگاه‌های اجرایی به منظور ارتقاء مستمر در کیفیت و کمیت
ارائه خدمات خود مجاز خواهند بود، برای انجام خدمات مشاوره‌ای در
زمینه‌های توسعه مدیریت نظیر استقرار نظام‌های نوین مدیریتی،
بازنگری و پالایش وظایف و ماموریتها و ساختارهای تشکیلاتی، توسعه
و مدیریت سرمایه‌های انسانی و فناوریهای نوین اداری با مراکز

آموزش، پژوهشی، دولتی و موسسات خصوصی تایید صلاحیت شده توسط سازمان، با رعایت مقررات ذی ربط عقد قرارداد نمایند.

ماده 20- دستگاه‌های اجرایی مکلفند به منظور ایجاد انگیزه و افزایش کارایی و بهره‌مندی 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 تصمیم‌گیری‌ها را فراهم آورند. نظام پیشنهادهای و نحوه پرداخت پاداش بر اساس آئین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

ماده 21- با کارمندان رسمی و یا ثابت دستگاه‌های اجرایی که تمام یا بخشی از وظایف آنها به بخش غیر دولتی واگذار می‌گردد به یکی از روشهای ذیل عمل خواهد شد.

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

ب- بازخرید سنوات خدمات

ج- موافقت با مرخصی بدون حقوق برای مدت سه تا پنجسال

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

ه- انجام وظیفه در بخش غیر دولتی به شکل مامور که حقوق و مزایای وی را بخش غیر دولتی پرداخت می‌کند.

تبصره 1- در صورت واگذاری سهام شرکتهای دولتی به نحوی که شرکت مذکور غیر دولتی شود، قوانین و مقررات قانون کار بر کارمندان

شرکت و اگذار شده اعمال می‌گردد و این افراد، کارمندان کارفرمای جدید محسوب می‌شوند و در صورت تمایل می‌توانند کماکان تابع صندوق بازنشستگی قبلی خود باقی بمانند.

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

تبصره 3- کارمند می‌تواند سه طریق از طرق پنج گانه فوق را به ترتیب اولویت انتخاب و دستگاه اجرایی اعلام کند. دستگاه مربوط مکلف است با توجه به اولویت تعیین شده از سوی کارمند یکی از روشها را انتخاب و اقدام کند.

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

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

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

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

ماده 24- در راستای اجرای احکام این فصل کلیه دستگاه‌های اجرایی موظفند از تاریخ تصویب این قانون اقدامات ذیل را انجام دهند:

الف - حداکثر شش ماه پس از تصویب این قانون آن دسته از وظایفی که قابل واگذاری به بخش غیر دولتی است را احصاء و با رعایت راهکارهای مطروحه در این فصل نسبت به واگذاری آنها اقدام نمایند. به نحوی که طی هر برنامه بیست درصد از میزان تصدیهای دولت در امور قابل واگذاری کاهش یابد.

ب- تعداد مجوزهای استخدامی مذکور در ماده (51) این قانون به نحوی تعیین گردد که تعداد کارمندان دستگاه‌های اجرایی که به هر نحو حقوق و مزایا دریافت می‌کنند و یا طرف قرارداد می‌باشند هر سال یه میزان دو درصد در امور غیر حاکمیتی نسبت به سال قبل کاهش یابد.

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

تبصره 1- وظایف حاکمیتی موضوع ماده (8) این قانون از شمول این ماده مستثنی هستند.

تبصره 2- آئین‌نامه اجرایی این ماده شامل وظیفه قابل واگذاری در چهارچوب این قانون حمایت‌های دولت برای توسعه بخش غیر دولتی و نحوه خرید خدمات از بخش خصوصی و تعاونی و تعیین تکلیف کارمندان

واحدهای واگذار شده و سایر موارد بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

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

فصل سوم- حقوق مردم

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

تبصره 1- اصول و مفاد منشور فوق‌الذکر، متن سوگندنامه و تعهدات کارمندان دستگاه‌های اجرائی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران برسد

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

ماده 26- دستگاه‌های اجرائی مکلفند مردم را با حقوق و تکالیف خود در تعامل با دستگاه‌های اجرائی آشنا نموده و از طریق وسایل ارتباط جمعی به ویژه صدا و 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 27- مردم در استفاده از خدمات دستگاه‌های اجرایی در شرایط مساوی از حقوق یکسان برخوردارند، دستگاه‌های اجرایی موظفند حداکثر ظرف سه ماه مراحل، زمان و کیفیت و استاندارد ارائه خدمات و تغییرات آنها را مستند و شفاف نموده و از طرق مختلف به اطلاع مردم برسانند و در صورت بروز هرگونه تخلف، مسوولین دستگاه‌های اجرایی مسوولیت پاسخگویی به مردم و شکایت آنان را به عهده خواهند داشت.

ماده 28- دولت مکلف است به منظور تامین حقوق مردم و مراجعان، رضایت و عدم رضایت مردم از عملکرد کارمندان را در ارتقاء، انتصاب و تمدید قراردادهای استخدامی و بهره‌مندی از سایر امتیازات استخدامی و اعمال تشویقات و تنبی‌هات لحاظ نموده و کلیه آئین‌نامه‌ها، شیوه‌نامه‌ها، ضوابط اداری و استخدامی مربوط به کارمندان دولت را به عنوان يك عامل موثر منظور نماید.

فصل چهارم- ساختار سازمانی

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

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

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 بازرگري و تصویب مجدد قرار خواهد گرفت.

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

- وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی: حداکثر در (4) سطح.

- واحدهای استانی: حداکثر (3) سطح

- واحدهای شهرستانی، مناطق و نواحی هم‌تراز: حداکثر (2) سطح

- سایر واحدهای تقسیمات کشوری: یک سطح.

د- هر کدام از وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل که تحت نظر معاون

رئیس جمهور اداره می‌شوند، می‌توانند حداکثر (5) معاون و سایر

موسسات دولتی حداکثر (3) معاون یا عناوین مشابه در ساختار تشکیلاتی

خود پیش بینی نمایند و متناسب با حجم کار و تنوع وظایف و تعداد

پستهای سازمانی هر معاون می‌تواند حداکثر (5) مدیر کل یا مدیر یا

رئیس یا عناوین مشابه داشته باشد.

پستهای مدیریتی مورد نیاز حوزه وزیر یا رئیس موسسات دولتی از

سرجمع پستهای مدیریتی مذکور در این بند تامین خواهد شد.

ه- تعداد پستهای مشاور برای مقامات اجرایی مذکور در بندهای

(الف)، (ب) و (ج) ماده (7) حداکثر (10) و برای سایر مقامات اجرایی

مذکور در این ماده حداکثر (4) و برای روسای موسسات دولتی با گستره

کشوري حداکثر (3) پست در سقف پستهاي مصوب تعيين مي‌گردد. ي- واحدهاي سازماني وزارتخانه‌ها و ساير دستگاههاي اجرائي در مراکز استانها (به استثناء استانداريها) با رعايت ماده (29) اين قانون حداکثر در سطح اداره کل سازماندهي مي‌شوند و سازمانهاي موجود در اين سطح تغيير مي‌يابند.

ط- در صورتي که دستگاههاي اجرائي مطابق شرح و ظايف قانوني و تشکلات مصوب خود الزاما موظف به ارائه خدماتي در شهرستانهاي کمتر از هفتاد هزار نفر جمعيت و بخشهاي کمتر از سي هزار نفر جمعيت باشند در صورتي که در تاريخ تصويب اين قانون ساختمانهاي واحدهاي اداري ذي ربط احداث نشده باشند موظفند کارمندان ذي ربط خود را در مجتمع اداري مراکز شهرستان و بخش که به عنوان نمايندگي تحت نظر فرماندار و بخشدار ايجاد مي‌گردد مستقر نموده و از ايجاد واحدهاي مستقل خودداري نمايند.

افزايش جمعيت اين گونه شهرها موجب لغو اين حکم براي واحدهاي ذي ربط نمي‌گردد. هزينههاي پشتيباني و خدماتي اين مجتمعها در بودجه وزارت کشور (استانداريها) پيش بيني مي‌گردد. در ساير شهرها با تشخيص هيات وزيران اجرائي اين بند امکانپذير مي‌باشد. آئين‌نامه اجرائي اين بند با پيشنهاد سازمان به تصويب هيات وزيران مي‌رسد.

ماده 30- وزارتخانه‌ها و سازمانهاي مستقل که تحت نظر معاون رئيس جمهور اداره مي‌شوند، در صورت ضرورت با تاييد سازمان و تصويب هيات وزيران مي‌توانند حسب وظايف قانوني خود در برخي از سطوح

تقسیمات کشوری واحد سازمانی داشته باشند. در این صورت کلیه واحدهای وابسته به یک وزارتخانه و موسسات مستقل وابسته به رئیس جمهور در هر یک از سطوح تقسیمات کشوری در یک واحد سازمان ادغام و تحت مدیریت واحد قرار می‌گیرند.

موارد استثناء از حکم اخیر این ماده با تایید سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

ماده 31- دستگاه‌های اجرایی مکلفند تشکیلات تفصیلی خود را رعایت مفاد ماده (29) تهیه و یک نسخه از آن را به سازمان ارسال دارند. سازمان موظف است حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ وصول پیشنهاد، مغایرت و یا عدم مغایرت با الگوها، ضوابط و شاخصها مذکور را اعلام نماید. دستگاه‌های اجرایی ذی‌ربط موظفند پس از اصلاح موارد مغایر، تایید به سازمان را کسب نمایند.

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

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

ماده 33- تنظیم تشکیلات داخلی واحدهایی از دستگاه‌های اجرایی که بر اساس قیمت تمام شده (موضوع ماده «16» این قانون) اداره می‌شود

برعهده آنها بوده و نسخه‌اي از تشکيلات خود را جهت تطبيق با ضوابط به سازمان ارسال خواهند داشت.

ماده 34- تنظيم شرح وظايف و ايجاد هرگونه واحد و پست سازماني در دستگاه‌هاي اجرائي صرفا در چهارچوب وظايف قانوني مصوب آنها مجاز مي‌باشد سازمان مکلف به نظارت بر حسن انجام اين کار مي‌باشد.

ماده 35- کليه دستگاه‌هاي اجرائي موظفند در چهارچوب احکام اين فصل حداکثر ظرف مدت يك سال نسبت به پيشنهاد اصلاح ساختار سازماني خود اقدام نمايند.

تبصره - پست‌هاي مورد نياز واحدهاي مستقر در شهرستانها و بخش‌هاي توسعه نيافته و کمتر توسعه يافته و جديداً تاسيس از سرجمع پست‌هاي موضوع ماده(29) اين قانون تامين خواهد شد. در صورت نبود پست بلا تصدي براي واحدهاي فوق‌الذکر دولت موظف است با رعايت احکام اين فصل پست جديد ايجاد نمايد.

فصل پنجم- فناوري اطلاعات و خدمات اداري

ماده 36- دستگاه‌هاي اجرائي موظفند فرآيندهاي مورد عمل و روش‌هاي انجام کار خود را با هدف افزايش بهره‌وري نيروي انساني و کارآمدي فعاليتها نظير سرعت، دقت، هزينه، کيفيت، سلامت و صحت امور و تامين رضايت و کرامت مردم و بر اساس دستورالعمل سازمان تهيه و به مورد اجراء گذارند و حداکثر هر سه سال يك بار اين روشها را مورد بازبيني و اصلاح قرار دهند.

تبصره - ميزان بهره‌وري و کارآمدي فعاليتها، صحت امور و رضايت مردم از خدمات دولتي بر اساس شاخصهائي که با پيشنهاد دستگاه‌هاي

اجرائي به تاييد سازمان مي‌رسد، ساليان توسط سازمان با همكاري دستگاه‌هاي ذي‌ربط مورد اندازه‌گيري قرار گرفته و نتايج آن در ارزيابي عملکرد آنها لحاظ مي‌شود.

ماده 37- دستگاه‌هاي اجرائي موظفند با هدف بهبود كيفيت و كميت خدمات به مردم و با رعايت دستورالعمل‌هاي ذي‌ربط اقدامات زير را به ترتيب انجام دهند:

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

2- ارائه فرمهاي مورد نياز جهت انجام خدمات از طريق ابزار و رسانه‌هاي الكترونيكي

3- ارائه خدمات به شهروندان به صورت الكترونيكي و حذف لزوم مراجعه حضوري مردم به دستگاه اجرائي براي دريافت خدمت.

تبصره- مدت زمان اجراء بندهاي (1) و (3) اين ماده از تاريخ تصويب اين قانون به ترتيب يك، دو و سه سال تعيين مي‌گردد.

ماده 38- به منظور تسريع و سهولت در ارائه خدمات به مردم، واحدهاي خدماتي رساني الكترونيكي از طريق بخش دولتي و غير دولتي در مراكز شهرستانها ايجاد مي‌گردد. كليه دستگاه‌هاي اجرائي موظفند حداكثر تا پايان سال 1386 انجام آن دسته از خدماتي كه از اين طريق قابل ارائه مي‌باشد را توسط اين مراكز ارائه نمايند. دستورالعمل اجرائي اين ماده به تصويب شوراي عالي اداري مي‌رسد.

ماده 39- دستگاه‌هاي اجرائي موظفند به منظور صرفه جويي و بهره برداري مناسب از ساختمانها و فضاهاي اداري و جلوگير از تشريفات

زائد و هزینه‌های غیر ضرور و فراهم آوردن موجبات ایمنی و سلامت شغلی کارمندان براساس ضوابط و استانداردهای به کار گیری فضاها، تجهیزات و ملزومات اداری که توسط سازمان تهیه و ابلاغ می‌گردد اقدام نمایند.

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

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

ماده 40- 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 اجرایی پایگاه اطلاعات ایرانیان را طراحی، ساماندهی و اجراء نماید.

تبصره 1- این پایگاه با استفاده از شماره ملی و کد پستی از طریق ساماندهی، هدایت و اتصال داده‌ها و اطلاعات موجود دستگاهها تشکیل می‌گردد.

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

تبصره 3- آئین نامه این ماده توسط سازمان تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

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

فصل ششم - ورود به خدمت

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

ماده 42- شرایط عمومی استخدام در دستگاههای اجرائی عبارتند از:
الف- داشتن حداقل سن بیست سال تمام و حداکثر چهل سال برای استخدام رسمی و برای متخصصین با مدرک تحصیلی دکتری چهل و پنج سال.

ب- داشتن تابعیت ایران.

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

د- عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر.

ه- نداشتن سابقه محکومیت جزائی موثر.

و- دارا بودن مدرک تحصیلی دانشگاهی و یا مدارک همتراز (برای

مشاغلی که مدارک همتراز در شرایط احراز آنها پیش بینی شده است).

ز- داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که

استخدام می‌شوند براساس آئین نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به

تصویب هیات 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- به کارگیری موقت و تعیین حقوق و مدت خدمت اتباع خارجی

حسب قوانین و مقررات خاص خود انجام خواهد داشت.

تبصره 2- استخدام افراد در دستگاه‌های اجرایی در مشاغل تخصصی و

کاشناسی و بالاتر منوط به احراز توانایی آنان در مهارت‌های پایه و

عموم فناوری اطلاعات می‌باشد که عناوین و محتوای مهارت‌های مذکور

توسط سازمان تهیه و ابلاغ خواهد شد.

تبصره 3- استخدام ایثارگران و خانواده‌های آنان براساس قوانین

مصوب مربوط به خود خواهد بود.

تبصره 4- قوانین و مقررات گزینش به قوت خود باقی است.

تبصره 5- به کارگیری افراد با مدارک تحصیلی دیپلم و یا با حداقل سن

کمتر از رقم مذکور در این ماده در موارد یا مناطقی خاص برای مدت

زمان مشخص و برای فرزندان شهدا صرفاً در مشاغلی که با پیشنهاد

سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد مجاز می‌باشد.

ماده 43- دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در صورتی که در قوانین و مقررات قبلی مورد عمل خود شرایطی علاوه بر شرایط ماده 42 این قانون داشته باشند، آن را ملك عمل قرار دهند.

ماده 44- به کارگیری افراد در دستگاه‌های اجرایی پس از پذیرفته شدن در امتحان عمومی که به طور عمومی نشر آگهی می‌گردد و نیز امتحان یا مسابقه تخصصی امکانپذیر است. دستور العمل مربوط به نحوه برگزار امتحان عمومی و تخصصی به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد.

ماده 45- از تاریخ تصویب این قانون، استخدام در دستگاه‌های اجرایی 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 1- 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 2- مشاغل موضوع بند الف این ماده با توجه به ویژگی‌های مذکور در ماده 8 این قانون بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

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

تبصره 4- تعیین محل خدمت و شغل مورد تصدی کارمندان پیمانی در پیمان نامه مشخص می‌گردد و در مورد کارمندان رسمی به عهده

دستگاه اجرائی ذی ربط می‌باشد.

ماده 46- کسانی که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می‌نمایند قبل از ورود به خدمت رسمی یک دوره آزمایش را که مدت آن سه سال می‌باشد طی خواهند نمود و در صورت احراز شرایط ذیل از بدو خدمت جزء کارمندان رسمی منظور خواهند شد:

الف- حصول اطمینان از لیاقت (علمی، اعتقادی و اخلاقی)، کاردانی، علاقه به کار، خلاقیت، 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 دوره‌های آموزشی و کسب امتیاز لازم.

ج - تائید گزینش.

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

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

ب - تبدیل وضع به استخدامی پیمانی.

ج- لغو حکم.

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

1- سوابق پیمانی آنها جزو سوابق رسمی محسوب می‌شود.

2- سابقه سنوات خدمت آنها به سقف سن موضوع بند الف ماده 42

فصل ورود به خدمت اضافه می‌شود.

تبصره 3- آئین نامه اجرائی این ماده توسط سازمان تهیه و به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

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

ماده 48- کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمات در دستگاه اجرائی متنزع می‌گردند:

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

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

- آماده بخدمت براساس ماده 122.

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

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

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

داشت.

ماده 49- 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.
 - ارتقاء سطح علمی و تخصصی در زمینه شغل مورد تصدی.
- تبصره- در صورت عدم تمدید قرار داد با کارمندان پیمانی مطابق قوانین و مقررات مربوط عمل خواهد شد.

ماده 50- کارمندان، مشمول استفاده از مزایای بیمه بیکاری مطابق قوانین و مقررات مربوط خواهند بود.

ماده 51 - مجموع مجوزهای استخدام دستگاههای اجرایی با رعایت فصل دوم این قانون در برنامه‌های پنج ساله تعیین می‌گردد و سهم هر یک از وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

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

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

فصل هشتم - انتصاب و ارتقاء شغلي

ماده 53 - انتصاب و ارتقاء شغلي کارمندان بايد با رعايت شرايط تحصيلي و تجربی لازم و پس از احراز شايستگي و عملکرد موفق در مشاغل قبلي آنان صورت گيرد.

ماده 54 - به منظور استقرار نظام شايستگي و ايجاد ثبات در خدمت مديران، دستگاههاي اجرائي موظفند اقدامات زير را انجام دهند:

الف- در انتخاب و انتصاب افراد به پستهاي مديريت حرفه‌اي، شرايط تخصصي لازم در تعيين نموده تا افراد از مسير ارتقاي شغلي به مراتب بالاتر ارتقاء يابند. در مواردی که از اين طريق امکان انتخاب وجود نداشته باشد، با برگزاري امتحانات تخصصي لازم، انتخاب صورت مي‌پذيرد.

دستگاههاي اجرائي مي‌توانند براي حداکثر پانزده درصد 15 درصد سمتهاي مديريت حرفه‌اي از افراد شايسته (با رعايت تخصص و تجربه شاغل نسبت به شغل، بدون رعايت سلسله مراتب مديريتي) خارج از دستگاه استفاده نمايند.

ب- عزل و نصب متصدیان پستهاي مديريت سياسي (مذکور در ماده 71 اين قانون بدون الزام به رعايت مسير ارتقاء شغلي از اختيارات مقامات بالاتر مي‌باشد).

ج- دوره خدمت در پستهاي مديريت حرفه‌اي چهار ساله مي‌باشد و تمدید آن بلامانع است. تغيير سمت افراد قبل از مدت مذکور براساس آئين نامه‌اي که با پيشنهاد سازمان به تصويب هيات وزيران مي‌رسد امکانپذير مي‌باشد.

تبصره 1- در اجراء اين ماده مجموعه شرکتهای زیر مجموعه يك شرکت مادر تخصصی برای انتصاب مدیران يك دستگاه اجرائی تلقی می‌گردد.

تبصره 2- در هر يك از دستگاههای اجرائی، یکی از پستهای معاونین مقامات اجرائی مذکور در بندهای (د) و (ه) ماده (71) این قانون ثابت تلقی می‌گردد و عزل و نصب متصدی آن براساس آئین نامه‌ای است که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

تبصره 3- دستگاههای اجرائی موظفند امکان ارتقاء مسیر شغلی را با توجه به امتیازات مربوطه در فضای رقابتی برای کلیه کارمندان فراهم نمایند.

تبصره 4- مدیران مذکور در ماده 71 این قانون مدیران سیاسی و بقیه مدیران حرفه‌ای تلقی می‌گردند.

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

ماده 56- سازمان موظف است برنامه‌ها و سامانه‌های اجرائی موثری را برای آموزش مدیران متناسب با وظایف و نقشهای مورد انتظار در بخشها و دستگاههای اجرائی کشور تنظیم نماید و هر گونه انتصاب و ارتقاء مدیران منوط به طی دوره‌های ذی ربط می‌باشد.

ماده 57 - دستور العمل اجرائی این فصل و شرایط تخصصی و عمومی پستهای مدیریت حرفه‌ای و نحوه ارتقاء مسیر شغلی با پیشنهاد سازمان به تصویب شورای عالی اداری می‌رسد.

فصل نهم - توانمند سازي کارمندان

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

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

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

ماده 60- کلیه بورسهای آموزشی که منجر به اخذ مدرک تحصیلی دانشگاهی نمی‌گردد و از سوی دولتهای خارجی یا از طرف موسسات بین المللی در اختیار دولت قرار می‌گیرد از طریق سازمان، متناسب با

وظایف دستگاه‌های اجرایی توزیع می‌گردد. دوره‌هایی که طبق قرار داد دو جانبه برگزار می‌شود توسط دستگاه اجرایی مربوط اقدام خواهد شد. تبصره - بورس‌های و دوره‌های آموزشی که منجر به اخذ مدرک دانشگاهی می‌شود با نظر وزارت درمان و آموزش پزشکی و علوم، تحقیقات و فناوری حسب مورد توزیع می‌گردد.

ماده 61- اعزام کارمندان دستگاه‌های اجرایی از زمان تصوب این قانون برای طی دوره‌های آموزشی که منجر به اخذ مدرک دانشگاهی و یا معادل آن می‌گردد در داخل و خارج از کشور با هزینه دستگاه‌های مربوطه و استفاده از مأموریت آموزشی ممنوع می‌باشد. تبصره - ایثارگران مشمول مقررات خاص خود می‌باشند.

ماده 62- کارمندان موظفند همواره نسبت به توانمند سازی و افزایش مهارت‌ها و توانایی‌های شغلی خود اقدام نمایند. دستگاه‌های اجرایی شیوه‌ها و الگوهای لازم برای افزایش توان و توان سنجی مدام کارمندان خود را که توسط سازمان تهیه و ابلاغ می‌شود به مورد اجرا خواهند گذارد.

ماده 63 - آئین نامه اجرایی این فصل به پیشنهاد سازمان و به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

فصل دهم - حقوق و مزایا

ماده 64 - نظام پرداخت کارمندان دستگاه‌های اجرایی براساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگی‌های مذکور در مواد آتی خواهد بود. امتیاز حاصل از نتایج ارزشیابی عوامل مذکور در این فصل ضرب در ضریب ریالی، مبنای تعیین حقوق و مزایای کارمندان قرار

می‌گیرد و برای بازنشستگان و موظفین یا مستمری بگیران نیز به همین میزان تعیین می‌گردد.

تبصره - ضریب ریالی مذکور در این ماده با توجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالانه پیش بینی و به تصویب مجلس شورای اسلامی می‌رسد.

ماده 65- کلیه مشاغل مشمول این قانون براساس عواملی نظیر اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسئولیتهای، سطح تخصص و مهارت‌های مورد نیاز به یکی از طبقات جدول یا جداول حق شغل اختصاص می‌یابند. حداقل امتیاز جدول یا جداول ارزشیابی مشاغل (2000) و حداکثر آن (6000) می‌باشد.

تبصره 1- هر کدام از مشاغل متناسب با ویژگیها، حداکثر در پنج‌رتبه، مقدماتی، پایه، ارشد، خبره و عالی طبقه‌بندی می‌گردند و هر کدام از رتبه‌ها به یکی از طبقات جدول یا جداول موضوع این ماده اختصاص می‌یابد. رتبه‌های خبره و عالی به مشاغل کارشناسی و بالاتر اختصاص می‌یابد.

شاغلین مربوط به 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، 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 آئین‌نامه‌ای که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد از طی برخی از رتبه‌ها معاف و دی یکی از رتبه‌های دیگر قرار می‌گیرند.

تبصره 2- 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 (500) و حداکثر آن (5000) است، قرار می‌گیرد.

تبصره 3- امتیاز طبقه مشاغل آموزشی تمام وقت وزارت آموزش و پرورش و بهداشتی و درمانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در جدول یا جداول حق شغل با ضریب (1/1) محاسبه می‌گردد.

ماده 66- 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 (1000) و حداکثر (4500) امتیاز می‌باشد، بهره‌مند می‌گردند.

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

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

ماده 67- جدول یا جداول موضوع ماده (65) و تبصره‌های (1) و (2)

آن بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد و تخصیص هر کدام از مشاغل و طبقات شغلی آن به یکی از طبقات جداول حق شغل با پیشنهاد سازمان توسط شورای توسعه مدیریت انجام و برای اجرا به دستگاه‌های اجرایی ابلاغ می‌گردد. ارزیابی عوامل مربوط به شاغل براساس ضوابطی که با پیشنهاد سازمان به تصویب شورای مذکور می‌رسد توسط دستگاه‌های اجرایی انجام خواهد شد و سازمان بر اجرای این امر نظارت می‌نماید.

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

1- فوق‌العاده 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 (25%) امتیاز حقوق ثابت و برای سایر مشاغل تا بیست درصد (20%) حقوق ثابت هر کدام از کارمندان واجد شرایط پرداخت خواهد شد. فهرست این مناطق در هر دوره برنامه پنج‌ساله با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

2- فوق‌العاده ایثارگری متناسب با درصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه در جبهه و مدت اسارت تا (1500) امتیاز و به دارندگان نشان‌های دولتی تا (750) امتیاز تعلق می‌گیرد.

کارمندان و بازنشستگان که در زمان جنگ در مناطق جنگ‌زده مشغول خدمت اداری بوده‌اند به ازای هر سال خدمت در زمان جنگ (125)

امتیاز در نظر گرفته می‌شود.

3- فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیر متعارف نظیر کار با اشعه و مواد شیمیایی، کار با بیماران روانی، عفونی و در اورژانس و در بخش‌های سوختگی و مراقبت‌های ویژه بیمارستانی تا (1000) امتیاز و در مورد کار با مواد سمی، آتش‌زا و منفجره و کار در اعماق دریا، امتیاز یاد شده با تصویب هیئت وزیران تا سه برابر قابل افزایش خواهد بود.

4- کمک به هزینه عائله‌مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر می‌باشند معادل (800) امتیاز برای هر فرزند معادل (200) امتیاز و حداکثر سه فرزند. حداکثر سن برای اولاد که از مزایای این بند استفاده می‌کنند به شرط ادامه تحصیل و نیز غیر شاغل بودن فرزند، (25) سال تمام و نداشتن شوهر برای اولاد اناث خواهد بود. کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کار افتاده کلی می‌باشد و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند از مزایای کمک هزینه عائله‌مندی موضوع این بند بهره‌مند می‌شوند. فرزندان معلول و از کار افتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی‌ربط مشمول محدودیت سقف سنی مزبور نمی‌باشند.

5- فوق‌العاده شغل برای مشاغل تخصصی، متناسب با سطح تخصص و مهارت‌ها، پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها و شرایط بازار کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت وزیران برای مشاغل تا سطح کاردانی حداکثر

(700) امتیاز و برای مشاغل همسطح کارشناسی حداکثر (1500) امتیاز و برای مشاغل بالاتر حداکثر (2000) امتیاز تعیین می‌گردد. این فوق‌العاده با رعایت تبصره این ماده قابل پرداخت می‌باشد.

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

الف- به حداکثر هفتاد درصد (70%) از کارمندان هر دستگاه براساس رتبه‌بندی نمرات ارزشیابی کارمندان، طبق عملکرد کارمندان و با توجه به امتیازی که از عوامل نظیر رضایت ارباب رجوع، رشد و ارتقا، اثر بخشی و کیفیت و سرعت در اتمام کار کسب می‌نمایند. براساس دستورالعملی که سازمان ابلاغ می‌نماید تا (20%) امتیاز مربوط به حقوق ثابت وی در مقاطع سه ماهه قابل پرداخت می‌باشد.

ب- میزان بهره‌مندی کارمندان هر دستگاه از سقف هفتاد (70%) درصد مذکور در این بند متناسب با میزان موفقیت در تحقق تکالیف قانونی و اجرای برنامه‌ها و ارزیابی عملکرد دستگاه که توسط سازمان و تصویب شورای عالی اداری در سه سطح متوسط، خوب و عالی رتبه‌بندی می‌گردند به ترتیب (30%، 50% و 70%) تعیین می‌گردد.

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

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

8- به کارمندانی که در خارج از کشور در پستهای سازمانی اشتغال دارند فوق العاده اشتغال خارج از کشور براساس ضوابطی که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد پرداخت می‌گردد.

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

9- در صورتی که بنا به درخواست دستگاه، کارمندان موظف به انجام خدماتی خارج از وقت اداری گردند براساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت 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 يك از کارمندان نباید از حداکثر (50%) حقوق ثابت و فوق العاده‌های وی تجاوز نماید.

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

10- فوق العاده ویژه در موارد خاص با توجه به عواملی از قبیل بازار کار داخلی و بین‌المللی، ریسک‌پذیری، تأثیر اقتصادی فعالیتها در درآمد ملی، انجام فعالیت و وظایف تخصصی و ستادی و تحقیقاتی و حساسیت کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت وزیران امتیاز ویژه‌ای برای

حداکثر (25%) از مشاغل، در برخی از دستگاههای اجرایی تا (50%) سقف امتیاز حقوق ثابت و فوق العاده‌های مستمر مذکور در این فصل در نظر گرفته خواهد شد.

تبصره- پرداخت فوق العاده‌های مذکور در بندهای (5) و (6) این ماده در هر کدام از دستگاههای اجرایی، مشروط به اعمال اصلاحات ساختاری، نیروی انسانی، فناوری و واگذاری امور به بخش غیر دولتی (احکام مذکور در این قانون) و استفاده از منابع حاصل از صرفه‌جویی‌های به عمل آمده، در سقف اعتبارات مصوب از سال 1387 امکانپذیر می‌باشد و این فوق العاده‌ها جزو دیون منظور نمی‌گردد. انجام اصلاحات مذکور در این تبصره باید به تأیید سازمان برسد.

ماده 69- به دستگاههای اجرایی اجازه داده می‌شود تا بیست و پنج درصد (25%) اعتباراتی که از محل اصلاحات مذکور در تبصره ماده فوق‌الذکر در هر کدام از واحدهای سازمانی صرفه‌جویی می‌گردد را (با تأیید ذی‌حساب مربوطه) به عنوان فوق العاده بهره‌وری غیر مستمر به کارمندان و مدیرانی که در همان واحدها، خدمات برجسته انجام می‌دهند پرداخت نمایند.

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

تبصره 1- شرایط تصدی مشاغل عمومی که در پیش از يك دستگاه شاغل دارند به تناسب پستهای قابل تخصیص به هر شغل توسط سازمان تهیه و پس از تصویب شوراي توسعه مدیریت جهت اجرا به دستگاههای ذی ربط ابلاغ می‌گردد.

تبصره 2- دستگاههای اجرایی 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 شوراي توسعه مدیریت پیشنهاد نماید. تا تغییر ضوابط قبلی، شرایط مصوب فعلی قابل اجرا است.

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

الف- رؤسای سه قوه (18000) امتیاز.

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

ج- وزرا نمایندگان مجلس شوراي اسلامی و معاونین رئیس جمهور (16000) امتیاز.

د- استانداران و سفرا (15000) امتیاز.

ه- معاونین وزرا (14000) امتیاز.

تبصره 1- نخست وزیران دوران انقلاب اسلامی با مقامات بند (ب) این ماده همتراز می‌گردند و تعیین سایر پستهای همتراز به عهد هیئت وزیران بوده و تعیین همترازی پستهای کارکنان اداری مجلس به

عده رئیس مجلس خواهد بود.

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

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

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

ماده 72- امتیاز شغلی مدیران عامل و اعضای هیئت‌های مدیره شرکتهای دولتی که براساس سیاستهای مصوب مقام معظم رهبری در مورد اصل چهل و چهارم (44) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در اختیار دولت بماند با توجه به نوع وظایف، حساسیت، سطح تخصصی کارمندان، تأثیر و نقش اقتصادی شرکت، نوع تولید و خدمات،

کارآیی و اثربخشی و سهم شرکت در درآمد ملی تعیین خواهد گردید. سقف امتیاز این ماده حداکثر (1/5) برابر حداکثر ارقام امتیاز شغلی مذکور در این فصل می‌باشد. این گونه کارمندان حسب مورد از امتیازات شاغل و فوق‌العاده‌های مذکور در ماده (68) بهره‌مند خواهند بود. تبصره - حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره سایر شرکتهای دولتی که براساس سیاستهای مصوب مقام معظم رهبری باید شرکت آنها به بخش غیر دولتی واگذار گردد، مشابه سایر مدیران حرفه‌ای مذکور در این قانون تعیین و پرداخت می‌گردد.

ماده 73- به منظور ارتقای کارایی و سوددهی بنگاههای اقتصادی و ایجاد انگیزه و تحرک در آنها، به کارمندان آن دسته از شرکتهای دولتی که براساس سیاستهای مصوب مقام معظم رهبری در مورد اصل چهل و چهارم (44) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در اختیار دولت بماند براساس آئین‌نامه‌ای که به تصویب هیئت وزیران می‌رسد متناسب با میزان سود حاصل و میزان اثرگذاری آنها در توسعه اقتصادی کشور و عملکرد و بهره‌وری بنگاه‌ها، فوق‌العاده بهره‌وری به طور غیر مستقیم پرداخت خواهد شد. حداکثر امتیاز این فوق‌العاده حسب مورد برای هفتاد درصد (70%) کارمندان تا سقف چهل درصد (40%) حقوق ثابت هر يك از کارمندان می‌باشد.

تبصره - مشمولین این قانون صرفاً یکی از فوق‌العاده‌های مذکور در بند (6) ماده (68) و این ماده را می‌توانند دریافت نمایند.

ماده 74- به منظور هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان دستگاههای اجرایی، شورای حقوق و دستمزد با عضویت رئیس

سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و وزیر امور اقتصادی و دارایی و دو نفر از وزرا به انتخاب هیئت وزیران و رئیس دستگاه ذی‌ربط و مجموعاً دو نفر نماینده از کمیسیون‌های اجتماعی و برنامه و بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی (به عنوان ناظر) تشکیل می‌شود، کلیه دستگاه‌های اجرایی اعم از این که مشمول مقررات این قانون باشند یا نباشند مکلفند قبل از اتخاذ تصمیم در مراجع قانونی ذی‌ربط برای تعیین و یا تغییر مبانی و مقررات حقوق و مزایای کارمندان خود و یا هر نوع پرداخت جدید موافقت شورای مذکور را کسب کنند. مصوبات و تصمیمات شورا پس از تأیید رئیس جمهور قابل اجرا است. وظایف دبیرخانه شورای حقوق و دستمزد به عهده سازمان خواهد بود. تبصره - هیئت وزیران و سایر مراجعی که اختیار تنظیم مقررات پرداخت دارند، موظفند قبل از هر گونه تصمیم‌گیری نظر موافق این شورا را اخذ نمایند.

ماده 75- امتیاز میزان عیدی پایان سال کارمندان و بازنشستگان و مؤظفین معادل (5000) می‌باشد.

ماده 76- حداقل و حداکثر حقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول این قانون و سایر حقوق بگیران دستگاه‌های اجرایی و صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌ها اجرایی هر سال با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد. تبصره - سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر نباید از (7) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز کند.

فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (2)، (3) و (5) ماده (68) فوق‌العاده

مستمر تلقي مي‌گردند.

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

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

تبصره - در صورتی که با اجرای این فصل، حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مشمول کسور بازنشستگی هر یک از کارمندان که به موجب قوانین و مقررات قبلی دریافت می‌نمودند کاهش یابد، تا میزان دریافتی قبلی، تفاوت تطبیق دریافت خواهند نمود و این تفاوت تطبیق ضمن درج در حکم حقوقی با ارتقا‌های بعدی مستهک می‌گردد. این تفاوت تطبیق در محاسبه حقوق بازنشستگی یا وظیفه نیز منظور می‌گردد.

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

ماده 80- آیین‌نامه اجرایی این فصل از تاریخ تصویب این قانون حداکثر

ظرف مدت 3 ماه با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد و دستگاه‌های اجرایی موظفند حداکثر ظرف مدت (3) ماه پس از ابلاغ آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط نسبت به صدور احکام اقدام نمایند.

فصل یازدهم - ارزیابی عملکرد

ماده 81- دستگاه‌های اجرایی مکلفند براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، با استقرار نظام مدیریت عملکرد مشتمل بر ارزیابی عملکرد سازمان، مدیریت و کارمندان، برنامه‌های سنجش و ارزیابی عملکرد و میزان بهره‌وری را در واحدهای خود به مورد اجرا گذاشته و ضمن تهیه گزارش‌های نوبه‌ای و منظم، نتایج حاصل را به سازمان گزارش نمایند.

ماده 82- سازمان موظف است استقرار نظام مدیریت عملکرد را در سطح کلیه دستگاه‌های اجرایی پیگیری و نظارت نموده و هر سال گزارشی از عملکرد دستگاه‌های اجرایی و ارزشیابی آنها در ابعاد شاخص‌های اختصاصی و عمومی و نحوه اجرای احکام این قانون را براساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، تهیه و به رئیس جمهور و مجلس شورای اسلامی ارائه نماید.

ماده 83- سازمان موظف است هر ساله براساس شاخص‌های بین‌المللی و گزارش‌های دریافتی از دستگاه‌های ذی‌ربط، پس از انطباق با چشم‌انداز ابلاغی، جایگاه و میزان پیشرفت کشور را در مقایسه با سایر کشورهای جهان تعیین و گزارش لازم را به رئیس جمهور و مجلس شورای اسلامی ارائه نماید و از نتایج آن در تدوین راهبردهای برنامه‌های توسعه استفاده نماید.

فصل دوازدهم - حقوق و تکالیف کارمندان

ماده 84- کارمندان دستگاههای اجرایی سالی سی روز حق مرخصی کاری با استفاده از حقوق و مزایای مربوط را دارند. حداکثر نیمی از مرخصی کارمندان در هر سال قابل ذخیره شدن است.

تبصره 1- کارمندان دستگاههای اجرایی 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 2- کارمندان دستگاههای اجرایی طبق گواهی و تأیید پزشک معتمد حداکثر از چهار ماه مرخصی استعلاجی در سال استفاده خواهند نمود. بیماریهای صعب‌العلاج به تشخیص وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از محدودیت زمانی مذکور مستثنی می‌باشد و مقررات مربوط در آئین‌نامه این فصل پیش‌بینی می‌گردد.

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

تبصره 4- 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 85- دستگاههای اجرایی مکلفند در چهارچوب بودجه‌های مصوب و آئین‌نامه‌ای که به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، کارمندان و

بازنشستگان و افراد تحت تکفل آنان را علاوه بر استفاده از بیمه پایه درمان، با مشارکت آنان به صورت هماهنگ و یکنواخت برای کلیه کارمندان دولت تحت پوشش بیمه‌های تکمیلی قرار دهند.

ماده 86- دستگاه‌های اجرایی مکلفند در ایجاد محیط مناسب کار و تأمین شرایط بهداشتی و ایمنی برای کارمندان خود اقدامات لازم را به عمل آورند.

ماده 87- ساعات کار کارمندان دولت چهل و چهار ساعت در هفته می‌باشد و ترتیب و تنظیم ساعات کار ادارات با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت وزیران تعیین می‌گردد و تغییر ساعت کار کارمندان در موارد ضروری با رعایت سقف مذکور با دستگاه ذی‌ربط می‌باشد. میزان ساعات تدریس معلمان و اعضای هیئت علمی از ساعات موظف، در طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل ذی‌ربط تعیین خواهد شد.

تبصره 1- کارمندان می‌توانند با موافقت دستگاه اجرایی ساعات کار خود را تا یک چهارم ساعت کار روزانه (حداکثر 11 ساعت) تقلیل دهند. میزان حقوق و مزایا، نحوه محاسبه سوابق خدمت این قبیل کارمندان متناسب با ساعات کار آنان تعیین خواهد شد.

تبصره 2- دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در موارد خاص با موافقت هیئت وزیران و رعایت سقف ساعات کار با توجه به شرایط جغرافیایی و منطقه‌ای و فصلی ساعات کار خود را به ترتیب دیگری تنظیم نمایند.

تبصره 3- کلیه دستگاه‌های اجرایی استانی موظفند ساعات کار خود را در شش روز هفته تنظیم نمایند. (ستاد مرکزی دستگاه‌های اجرایی مشمول این حکم نمی‌باشند).

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

ماده 89- کارمندان دستگاههای اجرایی در مورد استفاده از تسهیلات و امتیازات و انتصاب به مشاغل سازمانی در صورت داشتن شرایط لازم از حقوق یکسان برخوردار بوده و دستگاههای اجرایی مکلفند با رعایت موازین و مقررات مربوطه و عدالت استخدامی، حقوق کارمندان خود را در مورد مذکور در این قانون مدنظر قرار دهند.

ماده 90- کارمندان دستگاههای اجرایی 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 به طور 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 اجرایی ذی‌ربط و یا مراجع قانونی شکایت نمایند.

ماده 91- اخذ رشوه و سواستفاده 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 اجرایی در تمام سطوح از افراد حقیقی و حقوقی به جز

دستگاه ذي ربط خود تخلف محسوب مي شود.

تبصره 1- دستگاههاي اجرايي موظفند علاوه بر نظارت مستقيم مديران از طريق انجام بازرسيهاي مستمر داخلي توسط بازرسان معتمد و متخصص در اجراي اين ماده نظارت مستقيم نمايند. چنانچه تخلف هر يك از كارمندان مستند به گزارش حداقل يك بازرس معتمد به تأييد مدير مربوطه برسد بالاترين مقام دستگاه اجرايي يا مقامات و مديران مجاز، مي توانند دستورات اعمال كسر يك سوم از حقوق، مزايا و عناوين مشابه و يا انفصال از خدمات دولتي براي مدت يك ماه تا يك سال را براي فرد متخلف صادر نمايند.

تبصره 2- در صورت تكرر اين تخلف به استناد گزارشهايي كه به تأييد بازرس معتمد و مدير مربوطه برسد پرونده فرد خاطي به هيئت هاي رسيدگي به تخلفات اداري ارجاع و يكي از مجازاتهاي بازرديد، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتي اعمال خواهد شد.

تبصره 3- دستگاههاي اجرايي موظف است اسامي افراد حقيقي و حقيقي رشوه دهنده به كارمندان دستگاههاي اجرايي را جهت ممنوعيت عقد قرارداد به كليه دستگاههاي اجرايي اعلام نمايد.

تبصره 4- سازمان موظف است اسامي افراد حقيقي و حقيقي رشوه دهنده به كارمندان دستگاههاي اجرايي را جهت ممنوعيت عقد قرارداد به كليه دستگاههاي اجرايي اعلام نمايد.

ماده 92- مديران و سرپرستان بلافصل، مسئول نظارت و كنترل و حفظ روابط سالم كارمندان خود در انجام وظائف محوله مي باشند و در مورد عملکرد آنان بايد پاسخگو باشند. در صورتي كه كارمندان مزبور با

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

ماده 93- کلیه کارمندان دستگاههای اجرایی موظفند در ساعات تعیین شده موضوع ماده (87) به انجام وظایف مربوط بپردازند و در صورتی که در مواقع ضروری خارج از وقت اداری مقرر و یا ایام 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 94- تصدی بیش از یک پس سازمانی برای کلیه کارمندان دولت ممنوع می باشد. در موارد ضروری با تشخیص مصام مسئول مافوق تصدی موقت پست سازمان مدیریتی یا حساس به صورت سرپرستی بدون دریافت حقوق و مزایا برای حداکثر چهار ماه مجاز می باشد. 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 هیئت رسیدگی به تخلفات اداری رسیدگی و اتخاذ تصمیم خواهد شد.

ماده 95- به کارگیری بازنشستگان متخصص (با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر) در موارد خاص به عنوان اعضای کمیته ها، کمیسیون ها، شوراهای، مجامع و خدمات مشاوره ای غیر مستمر، تدریس

و مشاوره‌های حقوقی مشروط بر این که مجموع ساعت اشتغال آنها در دستگاه‌های اجرایی از یک سوم 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 96- کارمندان دستگاه‌های اجرایی مکلف می‌باشند در حدود قوانین و مقررات، احکام و اوامر رؤسای مافوق خود را در امور اداری اطاعت نمایند، اگر کارمندان حکم یا امر مقام مافوق را برخلاف قوانین و مقررات اداری تشخیص دهند، مکلفند کتباً مغایرت دستور را با قوانین و مقررات با مقام مافوق اطلاع دهند. در صورتی که بعد از این اطلاع، مقام مافوق کتباً اجرای دستور خود را تأیید کرد، کارمندان مکلف به اجرای دستور صادره خواهند بود و از این حیث مسئولیتی متوجه کارمندان نخواهد بود و پاسخگویی با مقام دستوردهنده می‌باشد.

ماده 97- رسیدگی به مواردی که در این قانون ممنوع و یا تکلیف شده است و سایر تخلفات کارمندان دستگاه‌های اجرایی و تعیین مجازات آنها طبق قانون رسیدگی به تخلفات اداری - مصوب 1372- می‌باشد. «به

استثنا ماده (91) که ترتیب آن در این ماده مشخص شده است.»

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

ماده 99- پرداخت اضافه‌کاری تنها در قبال انجام کار اضافی در ساعات غیراداری مجاز می‌باشد و هرگونه پرداخت تحت این عنوان بدون انجام

کار اضافی در حکم تصرف غیرقانونی وجوه و اموال عمومی است.
ماده 100- آیین‌نامه‌های اجرایی این فصل با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

فصل سیزدهم - تأمین اجتماعی

ماده 101- کلیه کارمندان پیمانی دستگاه‌های اجرایی از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی نظیر بازنشستگی، از کارافتادگی، فوت، بیکاری، درمان با رعایت این قانون مشمول قانون تأمین اجتماعی، می‌باشند و کارمندان رسمی را که پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون، می‌توان برای مشاغل حاکمیتی در دستگاه‌های اجرایی استخدام نمود از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی حسب تقاضای خود مشمول قانون تأمین اجتماعی یا قوانین بازنشستگی مورد عمل دستگاه اجرایی ذی‌ربط قرار می‌گیرند.

ماده 102- کارمندان می‌توانند در صورت تمایل به جای سازمان تأمین اجتماعی یا سازمان بازنشستگی کشوری مشمول مقررات یکی دیگر از صندوق‌های بیمه‌ای قرار گیرند. در این صورت سهم کارفرمایی دولت برای خدمات تأمین اجتماعی حداکثر به میزان سهم کارفرمایی مقررات قانون تأمین اجتماعی می‌باشد و مابه‌التفاوت توسط کارمندان پرداخت می‌گردد. این قبیل کارمندان از لحاظ بازنشستگی، وظیفه، از کار افتادگی و نظایر آن مشمول مقررات صندوقی که انتخاب کرده‌اند می‌باشند تغییر صندوق در طول مدت قرارداد فقط یک‌بار امکانپذیر می‌باشد.

تبصره - آیین‌نامه اجرایی نحوه تغییر صندوقها با پیشنهاد سازمان به

تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

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

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

تبصره 1- سابقه مذکور در بند (الف) و همچنین شرط سنی مزبور در بند «ب» برای متصدیان مشاغل ساخت و زیان‌آور و جانبازان و معلولان تا پنج سال کمتر می‌باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی‌گردد.

تبصره 2- دستگاه‌های اجرایی مکلفند کارمندانی که دارای سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و شصت سال سن و همچنین کارمندانی که دارای سی و پنج سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی و شصت و پنج سال سن می‌باشند را رأساً و بدون تقاضای کارمندان بازنشسته نمایند.

تبصره 3- دستگاه‌های اجرایی موظفند کارمندانی را که دارای شصت و پنج سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت می‌باشند را بازنشسته کنند. سقف سنی برای متصدیان مشاغل تخصصی هفتاد سال است. کارمندان تخصصی فوق‌الذکر که سابقه خدمت آنها کمتر از بیست و پنج سال است، در صورتی که بیش از بیس سال سابقه خدمت داشته

باشند می‌توانند تا رسیدن به بیست و پنج سال سابقه، ادامه خدمت دهند و در غیر این صورت بازخرید می‌شوند.

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

ماده 105- منظور از سابقه خدمت در این قانون برای بازنشستگی، آن مدت از سوابق خدمت کارمندانی می‌باشد که در حالت اشتغال به صورت تمام وقت انجام شده و کسور مربوط را پرداخت نموده یا می‌نماید و مرخصی استحقاقی و استعلاجی و مدت خدمت نیمه‌وقت بانوان را به استناد قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان - مصوب 1362- (مشروط بر این که کسور بازنشستگی به طور کامل پرداخت شده باشد) و مدت خدمت نظام وظیفه به عنوان سابقه خدمت کارمندان محسوب می‌گردد.

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 جزو سابقه خدمت برای بازنشستگی منظور نمی‌گردد. مگر آن که همراه با تحصیل حداقل سه چهارم از وقت اداری را به انجام وظایف محوله اشتغال داشته باشند، مأموریت‌های تحصیلی و تعهدات خدمتی تحصیلی با رعایت ماده (61) این قانون با موافقت سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور انجام می‌گیرد.

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

ماده 107 - به کارمندان مشمول این قانون که بازنشسته می‌شوند به ازاء هر سال خدمت يك ماه آخرين حقوق و مزایای مستمر (تا سي سال) به اضافه وجوه مربوط به مرخصی‌های ذخیره شده پرداخت خواهد شد. آن قسمت از سابقه خدمت کارمند که در ازاء آن وجوه بازخریدی دریافت نموده‌اند از سنوات خدمتی که مشمول دریافت این وجوه می‌گردد کسر می‌شود.

ماده 108 - کرامندانی که تا قبل از تصویب این قانون به استخدام درآمده و از نظر بازنشستگی مشمول صندوق بازنشستگی کشوری می‌باشند، با رعایت احکام پیش‌بینی شده در این فصل تابع صندوق خود می‌باشند و یا در صورتی که پس از اجراء این قانون به استخدام رسمی درآیند و این صندوق را انتخاب کنند. با رعایت احکام مذکور در این قانون مشمول سایر مقررات قانونی قبلی خواهند بود.

ماده 109 - از تاریخ تصویب این قانون حقوق کلیه بازنشستگان، وظیفه بگیران یا مستمری بگیران صندوق های بازنشستگی کشوری و لشکری که تا پایان سال 1385 بازنشسته یا از کار افتاده و یا فوت نموده‌اند در صورتی که کمتر از حاصل ضرب ضریب ریالی که با توجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالیانه پیش‌بینی می‌گردد با رعایت ماده (125) 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 بر اساس امتیاز ردیف آخرین گروه شغلی مربوط در ضریب ریالی فوق‌الذکر و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود.

گروه شغلی 1 و 2 امتیاز مربوطه 4000 ، گروه شغلی 3 امتیاز مربوطه 4500 ، گروه شغلی 4 امتیاز مربوطه 5000 ، گروه شغلی 5 امتیاز مربوطه 5500 ، گروه شغلی 6 امتیاز مربوطه 6000 ، گروه شغلی 7 امتیاز مربوطه 6500 ، گروه شغلی 8 امتیاز مربوطه 7000 ، گروه شغلی 9 امتیاز مربوطه 7500 ، گروه شغلی 10 امتیاز مربوطه 8000 ، گروه شغلی 11 امتیاز مربوطه 8500 ، گروه شغلی 12 امتیاز مربوطه 9000 ، گروه شغلی 13 امتیاز مربوطه 9500 ، گروه شغلی 14 امتیاز مربوطه 10000 ، گروه شغلی 15 امتیاز مربوطه 10500 ، گروه شغلی 16 امتیاز مربوطه 11000 ، گروه شغلی 17 امتیاز مربوطه 11500 ، گروه شغلی 18 امتیاز مربوطه 12000 ، گروه شغلی 19 امتیاز مربوطه 12500 ، گروه شغلی 20 امتیاز مربوطه 13000

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

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

17500، مقامات موضوع بند «ه» 19000

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

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

عنوان درجه یا رتبه شغلی: ارتشبد، امتیاز: 15600

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

مشاغل سرپرستی و همتراز 5 درصد، معاونین مدیر کل و همتراز آنان 10 درصد، مدیران کل و همتراز آنان 15 درصد، مدیران عامل و اعضاء هیات مدیره شرکت‌های دولتی 20 درصد، مقامات موضوع تبصره‌های «2» و «3» ماده (1) ن.ه.ب 25 درصد.

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

تبصره 3- کارمندانی که به استناد مواد (80) و (83) قانون استخدام کشوری و مواد (157)، (158) و (159) قانون اجا و موارد مشابه قانون سپاه و ناجا حقوق وظیفه یا مستمری دریافت می‌دارند، در صورتی که سابقه پرداخت کسور بازنشستگی آنها کمتر از سی سال باشد مدت سابقه منظور شده آنان مطابق قوانین و مقررات مورد عمل که تعیین شد لازم‌الاجراء است.

تبصره 4- كمك هزينه عائله مندي و اولاد بازنشستگان و وظيفه بگيران معادل شاغلين افزايش مي يابد و با اين افزايش حكم ماده (8) قانون تنظيم بخشي از مقررات مالي دولت مورخ 1380/11/27 و اصلاحات بعدي آن لغو مي گردد.

تبصره 5 - هر کدام از بازنشستگان و وظيفه بگيران چنانچه بر اساس مقررات مورد عمل قبلي بيش از ارقام فوق الذكر دريافت مي نمايند همان ارقام ملاك پرداخت مي باشد.

تبصره 6- درجات سابقه نظاميان منفك از خدمت كه در جدول بند «ب» اين ماده نمي باشد به شرح زير تطبيق مي يابد:

الف) ستوانيار سوم و ستوانيار دوم، افسريار ، معادل ستوان سوم
ب) ستوانيار يكم و ستوانيار سوم، همافر دوم ، معادل ستوان دوم
ج) همافر يكم ، معادل ستوان يكم ، د) سر همافر سوم، معادل سروان ،
ه) سر همافر دوم، معادل سرگرد، و) سر همافر يكم ، معادل سرهنگ دوم
تبصره 7- به هر يك از مشمولان موضوع بند «ب» كه در طول دوران خدمت حداقل به مدت دو سال داراي عناوين شغلي فرماندهي، رياست و مديريت بوده اند، درصدي از جدول شماره (دو) به شرح زير به حقوق آنان اضافه خواهد شد:

كارمندان در رتبه شغلي 8 الي 9، 5 درصد، كارمندان در رتبه شغلي 10 الي 13، 10 درصد، كارمندان در رتبه شغلي 14 الي 16، 15 درصد، كارمندان در رتبه شغلي 17 الي 18، 20 درصد، كارمندان در رتبه شغلي 19 و به بالا، 25 درصد

تبصره 8- كلييه نظاميان بالاتر از درجه سرهنگي كه از تاريخ

1358/1/15 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 9- مشمولین قانون حالت اشتغال- مصوب 1372، مجلس شورای اسلامی از مقررات این دستورالعمل مستثنی می‌باشند.

ماده 110- از تاریخ 1386/12/1 حقوق کلیه بازنشستگان، موظفین یا مستمري‌بگیران اعضاء هیات علمی و قضات که بازنشسته، از کار افتاده و فوت شده‌اند در صورتی که کمتر از حاصل ضرب ضریب ریالی موضوع ماده (109) این قانون با رعایت ماده (125) و ارقام مذکور در جداول بندهای (الف) و (ب) این ماده و تبصره‌های مربوط باشد تا این میزان افزایش می‌یابد:

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

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

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

گروه يك، امتیاز 8500، گروه دو، امتیاز 9500، گروه سه، امتیاز

10500، گروه چهار، امتیاز 11500، گروه پنج، امتیاز 12500، گروه شش، امتیاز 13500، گروه هفت، امتیاز 15000، گروه هشت، امتیاز 16000

تبصره 1- در محاسبه امتیاز حقوق مبنای دارندگان مشاغل قضایی با کمتر از مدرک لیسانس و معادل آن (موضوع ماده واحده قانون تعیین وضعیت قضایی کسانی که سه سال در داسراهای انقلاب اسلامی اشتغال به کار قضایی داشته‌اند) پنج درصد (5%) از امتیاز گروه شغلی آنان کسر خواهد شد.

تبصره 2 - در محاسبه امتیاز حقوق دارندگان پایه قضایی در صورت داشتن مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد یا معادل آن در رشته‌های قابل قبول برای قضات پنج درصد (5%) و برای مدرک تحصیلی دکترا یا معادل آن در همان رشته‌ها ده درصد (10%) به امتیاز گروه شغلی آنان اضافه می‌گردد.

تبصره 3- علاوه بر امتیازات فوق به متصدیان مشاغل مدیریت و سرپرستی در صورت داشتن مسوولیت‌های زیر حداقل به مدت دو سال در طول دوران خدمت درصدهای زیر حسب مورد به امتیاز حقوق آنان اضافه خواهد شد. برای سنوات کمتر از دو سال نیز به همان نسبت محاسبه و پرداخت خواهد شد.

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

1- مدیران کل، رئیس سازمان قضایی نیروهای مسلح مرکز استان (غیر

از تهران)، دادستان نظامی تهران، رئیس کل دادگستری استان، رئیس شعبه اول دادگاه انقلاب اسلامی تهران به مأخذ ده درصد (10%).

3- معاونان رئیس قوه قضائیه و معاونان وزیر دادگستری، رئیس دیوان عدالت اداری، رئیس سازمان بازرسی کل کشور، دادستان انتظامی قضات، رئیس سازمان قضائی نیروهای مسلح، دادستان تهران، رئیس کل دادگستری استان تهران به مأخذ پانزده درصد (15%) حقوق مبنا.

4- رئیس دیوان عالی کشور و دادستان کل کشور به مأخذ بیست درصد (20%).

تبصره 4- تبصره‌های «1»، «2»، «3»، «4»، «5» و «6» ماده (109) در مورد مشمولین این ماده لازم‌الاجراء می‌باشد.

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

1- کلیه شاغلین و بازنشستگان مشترك صندوق‌های بازنشستگی می‌توانند والدین تحت تکفل خود را در صورتی که تحت پوشش هیچ يك از بیمه‌های خدمات درمانی نباشند، تحت پوشش بیمه خدمات درمانی خود قرار دهند.

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

ماده 112- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و وزارت رفاه و تامین اجتماعی مکلفند، آئین نامه نحوه تطبیق و تعیین حقوق بازنشستگان، موظفین یا مستمری‌بگیران آن دسته از دستگاه‌های اجرایی که مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت مصوب 1370 نبوده‌اند را با جدول بند «الف» ماده (109) این قانون و احکام مربوط تهیه و حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ تصویب این قانون به تصویب هیات وزیران برسانند.

ماده 113- دولت مکلف است تا پایان قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در خصوص تجمیع کلیه صندوق‌های بازنشستگی اعم از کشوری و تامین اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی اقدامات قانونی لازم را به عمل آورد.

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

ماده 114- به منظور ایجاد تحول در نظام اداری کشور در ابعاد، نقش و اندازه دولت، ساختار تشکیلاتی و نظام‌های استخدامی مدیریت منابع انسانی، روش‌های انجام کار و فناوری اداری و ارتقاء و حفظ کرامت مردم و نیل به نظام اداری و مدیریتی کارا، بهره‌ور و ارزش افزا، پاسخگو، شفاف و عاری از فساد و تبعیض، اثر بخش، نتیجه‌گرا و مردم‌سالار، شورای عالی اداری با ترکیب و اختیارات زیر تشکیل می‌گردد.

اعضاء شورای یاد شده عبارتند از:

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

2- رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (عضو و دبیر شورا).
3- وزراء آموزش و پرورش، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی و سه نفر از وزراء بخش‌های دیگر به انتخاب هیات وزیران.

4- وزیر یا رئیس دستگاه مستقل ذي ربط حسب مورد.

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

6- دو نفر صاحب نظر در رشته حقوق اداری و مدیریت به انتخاب رئیس جمهور.

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

دبیرخانه شورا در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور خواهد بود و سازمان مسوول نظارت بر حسن اجرای تصمیمات مربوط می‌باشد. مصوبات این شورا پس از تایید رئیس جمهور لازم‌الاجراء است.

ماده 115- وظایف و اختیارات شورای یاد شده به شرح زیر می‌باشد:

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

2- تجدیدنظر در ساختار داخلی دستگاه‌های اجرایی به منظور ایجاد انسجام تشکیلاتی و حذف وظایف موازی، مشابه و تکراری.

3- تفکیک وظایف اجرایی از حوزه‌های ستادی دستگاه‌های اجرایی و محدود نمودن فعالیت حوزه‌های ستادی به اعمال حاکمیت و امور مدیریتی و راهبردی، سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت و

کنترل و انتقال وظایف اجرائی به واحدهای استانی، شهرستانی و سایر سطوح جغرافیایی و اصلاح ساختار تشکیلاتی متناسب با تغییرات به عمل آمده.

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

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

6- بررسی و موافقت با ایجاد هر نوع دستگاه اجرایی قبل از ارائه به مراجع ذی‌ربس مذکور در این قانون.

7- بازنگری و اصلاح نظام تصمیم‌گیری شوراها و کمیته‌های کشور به نحوی که ضمن ارتقاء کیفی و کوتاه نمودن مراحل آن مراجع و نهادهای تصمیم‌گیرنده موازی و غیر ضرور حذف شوند.

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

9- شناسایی و واگذاری وظایف، امور و فعالیت‌های قابل واگذاری دستگاه‌های اجرایی به شهرداری‌ها و بخش غیر دولتی با هدف رهاسازی دولت از تصدی‌های غیر ضرور و همچنین تعیین نحوه ارتباط و تنظیم مناسبات نظام اداری با شوراهای اسلامی روستا، بخش و شهر، شهرستان و استان.

10- اصلاح و مهندسی مجدد سیستم‌ها، روش‌ها و رویه‌های مورد عمل در دستگاه‌های اجرایی با گرایش ساده‌سازی مراحل انجام کار، خودکارسازی عملیات و کاهش میزان ارتباط کارمندان با

مراجعه‌کنندگان، افزایش رضایت مراجعان، کاهش هزینه‌های اداری و اقتصادی نمودن فعالیت‌ها.

11- تصویب طرح‌های لازم برای ارتقاء بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی و مدیریت دستگاه‌های اجرایی.

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

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

14- تصویب دستورالعمل ناظر بر بهره‌برداری مطلوب از فضاها و تجهیزات و وسائل نقلیه اداری، جابه‌جایی و تامین ساختمانها اداری.

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

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

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

الف- ترکیب شورا:

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

2- دو نفر از معاونین شاغل با تجربه مرتبط وزارتخانه‌ها 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 شوریا اسلامی به عنوان ناظر.

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

شورا.

اعضا مذکور در بندهای 2 و 3 و 4 بنا به پیشنهاد رئیس سازمان و تائید

رئیس جمهور انتخاب می گردند.

7- وزیر کار و امور اجتماعی.

ب- وظایف و اختیارات.

1- وظایف اختیارات:

2- بررسی و تصویب شرایط احراز رشته های شغلی و نحوه تخصیص

آنها به طبقات جداول حقوق.

3- بررسی و تصویب دستور العملها 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 دستگاههای اجرایی در اجراء مفاد این قانون.

5- ایجاد رویه های واحدی 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 می‌باشند

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

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

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

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

فصل پانزدهم - مقررات مختلف

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

تبصره 1- حقوق و مزایای قضات تابع قانون نظام هماهنگ پرداخت

کارمندان دولت مصوب 1370 می‌باشد و جدول موضوع ماده 14 قانون مذکور در خصوص اعداد مبنای گروه آنان به ترتیب به 12 و 200 افزایش می‌یابد.

تبصره 2 - به قضات نظامی سازمان قضایی نیروهای مسلح در مدتی که در پستهای قضایی انجام وظیفه می‌نمایند، معادل ما به التفاوت مجموع دریافتی آنان تا هشتاد درصد 80 درصد حقوق و مزایای مستمر قضاوت هم‌تراز دادگستری فوق العاده ویژه پرداخت می‌گردد.

تبصره 3 - در صورت موافقت فرماندهی کل قوا برای برخورداری کارکنان نیروهای مسلح از مقررات فصل دهم و سیزدهم این قانون، حداقل و حداکثر دریافتی آنان با رعایت مقررات ماده 136 قانون آجا، امتیازات متعلقه به شغل و شاغل به توجه به کیفیت خاص خدمتی در نیروهای مسلح با ضریب 1/2 محاسبه و پرداخت 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 می‌باشند.

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

تبصره 5- کارکنان سیاسی و کارمندان شاغل در پستهای سیاسی وزارت امور خارجه مشمول مقررات تشکیلات، استخدامی، مالی و انضباطی وزارت امور خارجه مصوب 1352 می‌باشند و کارمندان غیر سیاسی شاغل در پستهای پشتیبانی از این قانون تبعیت خواهند نمود.

ماده 118- دستگاههاي اجرائي موظفند كليہ اطلاعات و اسناد و مدارك مربوط را در موارد لازم در اختيار سازمان قرار دهند و دستور العملهاي اين سازمان در چهارچوب مفاد اين قانون و آئين نامههاي مربوط براي كليہ دستگاههاي اجرائي لازم الاجراء مي‌باشد.

ماده 119- آئين نامه‌ها و دستور العملهاي مربوط به اجراء مفاد اين قانون حداكثر ظرف مدت يك سال (به استثناء مواردی که در اين قانون براي آن زمان ديگري مشخص شده است) با پيشنهاد سازمان به تصويب هيات وزيران مي‌رسد.

ماده 120- کارمندان رسمي در يکي از حالات ذيل قرار خواهند داشت:
الف- اشتغال در يکي از پستهاي سازمانی.

ب- مرخصي استعلاجي، استحقاقی و بدون حقو.

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

د- انتقال يا ماموريت به دستگاههاي اجرائي ديگر و يا ماموريت

آموزشي براي طي دوره‌هاي آموزشي کوتاه مدت و يا کار آموزي.

ه- انفصل موقت يا دائم و يا اخراج به موجب احکام قطعي مراجع قضائي

و يا هياتهاي رسيدگي به تخلفات اداري و يا احکام ماده 91 اين قانون.

و- استعفاء و باز خريدي به موجب احکام مذکور در اين قانون و قانون

رسيدگي به تخلفات اداري.

ز- ساير حالات که در قانون رسيدگي به تخلفات اداري و ساير قوانين

پيش بيني شده است.

ماده 121- آئين نامه اجرائي نحوه انتقال و ماموريت کارمندان مشمول

اين قانون به ساير دستگاههاي اجرائي و مرخصي بدون حقوق شامل

نحوه احتساب سوابق خدمت و نحوه پرداخت حقوق و مزایا و ارتباط سازمانی و سایر موارد مربوط به رعایت مفاد این قانون به پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

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

1- انحلال دستگاه اجرایی ذی ربط.

2- حذف پست سازمانی کارمندان.

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

4- کارمندانی که براساس تصمیم مراجع مذکور در هیات رسیدگی به تخلفات اداری یا مراجع قضایی از خدمت معلق یا آماده به خدمت شده باشند.

تبصره 1- در دوران آمادگی به خدمت، به کارمندان مزبور حقوق ثابت پرداخت خواهد شد و در صورت عدم اشتغال در دستگاههای اجرایی دیگر کارمندان آماده به خدمت در صورت دار بودن شرایط 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 مرخصیهای ذخیره شده باز خرید خواهند شد.

تبصره 2- کارمندانی که براساس حکم مراجع قضایی و یا هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری از اتهام مربوط برائت حاصل نمایند، حقوق و مزایای مستمر مربوط را برای مدت آمادگی به خدمت دریافت خواهند نمود.

ماده 123- کلیه اختیارات قانونی دستگاههای اجرایی و شوراهای و مجامع و عناوین مشابه برای ایجاد هر گونه دستگاه اجرایی از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون لغو می‌گردد.

ماده 124 - به کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام می‌دارد در سقف پستهای سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی براساس قانون کار امکانپذیر می‌باشد.
تبصره - مجموع دریافتی کارمندی که به موجب قانون کار در دستگاههای اجرایی شاغل می‌باشند نباید از 1/2 برابر حقوق و مزایای کارمندان مشابه تجاوز کند.

ماده 125- ضرایب حقوق مذکور در فصول دهم و سیزدهم به تفکیک هر فصل، متناسب با احکام این قانون در اولین سال اجرا پانصد ریال تعیین می‌گردد و در سالهای بعد حداقل به اندازه نرخ تورم که هر ساله از سوی بانک مرکزی اعلام می‌گردد، افزایش می‌یابد.

ماده 126- بار مالی هر نوع افزایش یک باره حقوق و مزایای کارمندان و بازنشستگان موضوع این قانون از طریق واگذاری سهام دولتی در بنگاههای اقتصادی قابل عرضه در بورس و همچنین اعمال پلکانی افزایش سنواتی در حد بودجه مصوب سالانه و حداکثر در طول مدت اجراء آزمایشی این قانون تامین می‌شود.

ماده 127- کلیه قوانین و مقررات عام و خاص به جز قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب 1386/6/5 مجلس شورای اسلامی مغایر با این قانون از تاریخ لازم الاجراء شدن این قانون لغو می‌گردد.

ماده 128 - مدت زمان آزمایشی این قانون پنج سال از تاریخ لازم
الاجراء شدن این قانون خواهد بود.

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

انتهای پیام/