

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

دستاوردهای قانون مدیریت
خدمات کشوری

معاونت پژوهشی

مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

مجلس شورای اسلامی، مرکز پژوهش‌ها، معاونت پژوهشی
دستاوردهای قانون مدیریت خدمات کشوری/ معاونت پژوهشی مرکز
پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی-- تهران: مجلس شورای اسلامی، مرکز
پژوهش‌ها، ۱۳۸۶.

۱۱۱ ص. جدول- (مجلس شورای اسلامی، مرکز پژوهش‌ها؛ ۱۳۸۶/۴۷)
ISBN: 978-964-8427-33-2: ۱۲۰۰۰ ریال

فهرست‌نویسی براساس اطلاعات فیپا.
۱. اصلاح نظام اداری - قوانین و مقررات - ایران. ۲. ایران- کارمندان دولت -
حقوق و مزایا - قوانین و مقررات. ۳. حقوق و مزایا - ایران - نظام‌های
پرداخت. ۴. بازنشستگی - ایران - قوانین و مقررات. الف. عنوان.

KMH ۲۹۷۰/م۳د۵
۱۳۸۶

عنوان: دستاوردهای قانون مدیریت خدمات کشوری
کاری از: معاونت پژوهشی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی
ناشر: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی
نوبت چاپ: اول؛ زمستان ۱۳۸۶
شمارگان: ۲۵۰۰ نسخه
چاپ: نگاران شهر
قیمت: ۱۲۰۰۰ ریال

کلیه حقوق برای مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی محفوظ است.

فهرست مطالب

پیشگفتار	۱
مقدمه	۹
گفتار اول ساختار و راهبردها	۱۱
۱-۱ فصل اول (تعاریف)	۱۳
۱-۱-۱ اصول حاکم	۱۳
۱-۱-۲ احکام منتخب	۱۴
۱-۱-۳ امور حاکمیتی و نگرش حاکم بر آن در لایحه اولیه و قانون مصوب	۱۷
۱-۱-۴ نتایج مورد انتظار از اجرای احکام	۱۹
۱-۲ فصل دوم (راهبردها و فناوری انجام وظایف دولت)	۱۹
۱-۲-۱ اصول حاکم	۲۰
۱-۲-۲ نظام مدیریت عملکرد	۲۰
۱-۲-۳ احکام منتخب	۲۱
۱-۲-۴ نتایج مورد انتظار از اجرای احکام	۲۴
۱-۳ فصل چهارم (ساختار سازمانی)	۲۴
۱-۳-۱ اصول حاکم	۲۵
۱-۳-۲ احکام منتخب	۲۵
۱-۳-۳ نتایج مورد انتظار از اجرای احکام	۲۶
۱-۴ فصل چهاردهم (شورای عالی اداری و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی)	۲۷
۱-۴-۱ اصول حاکم	۲۷
۱-۴-۲ احکام منتخب	۲۷
۱-۴-۲-۱ شورای عالی اداری	۲۸
۱-۴-۲-۲ شورای توسعه مدیریت	۲۸

- ۳-۴-۱ نتایج مورد انتظار از اجرای احکام ۲۹
- ۵-۱ پرسش و پاسخ ۲۹

گفتار دوم خدمات اداری و حقوق مراجعان به دستگاه‌های

- اجرائی ۳۱
- ۲-۱ فصل سوم (حقوق مردم) ۳۳
- ۲-۱-۱ اصول حاکم ۳۳
- ۲-۱-۲ احکام منتخب ۳۳
- ۲-۱-۳ نتایج مورد انتظار از اجرای احکام ۳۴
- ۲-۲ فصل پنجم (فناوری اطلاعات و خدمات اداری) ۳۵
- ۲-۲-۱ اصول حاکم ۳۵
- ۲-۲-۲ احکام منتخب ۳۶
- ۲-۲-۳ نتایج مورد انتظار از اجرای احکام ۳۷

- گفتار سوم مدیریت منابع انسانی ۳۹
- ۳-۱ فصل ششم (ورود به خدمت) ۴۱
- ۳-۱-۱ اصول حاکم ۴۱
- ۳-۱-۲ احکام منتخب ۴۱
- ۳-۱-۳ نتایج مورد انتظار از اجرای احکام ۴۲
- ۳-۲ فصل هفتم (استخدام) ۴۳
- ۳-۲-۱ اصول حاکم ۴۳
- ۳-۲-۲ احکام منتخب ۴۳
- ۳-۲-۳ نتایج مورد انتظار از اجرای احکام ۴۵
- ۳-۳ فصل هشتم (انتصاب و ارتقای شغلی) ۴۶
- ۳-۳-۱ اصول حاکم ۴۶
- ۳-۳-۲ احکام منتخب ۴۶
- ۳-۳-۳ نتایج مورد انتظار از اجرای احکام ۴۸
- ۳-۴ فصل نهم (توانمندسازی کارمندان) ۴۸

۴۹	۳-۴-۱ اصول حاکم
۴۹	۳-۴-۲ احکام منتخب
۵۰	۳-۴-۳ نتایج مورد انتظار از اجرای احکام
۵۱	۳-۵ پرسش و پاسخ
۵۷	گفتار چهارم حقوق و دستمزد و ارزیابی عملکرد
۵۹	۴-۱ فصل دهم (حقوق و مزایا)
۵۹	۴-۱-۱ اصول حاکم
۶۰	۴-۱-۲ احکام منتخب
۶۴	۴-۱-۳ نتایج مورد انتظار از اجرای احکام
	۴-۱-۴ مقایسه محتوایی قانون نظام هماهنگ پرداخت با
۶۴	قانون مدیریت خدمات کشوری
۶۸	۴-۲ فصل یازدهم (ارزیابی عملکرد)
۶۸	۴-۲-۱ اصول حاکم
۶۸	۴-۲-۲ احکام منتخب
۶۹	۴-۲-۳ نتایج مورد انتظار از اجرای احکام
۶۹	۴-۳ فصل دوازدهم (حقوق و تکالیف کارمندان)
۶۹	۴-۳-۱ اصول حاکم
۷۰	۴-۳-۲ احکام منتخب
۷۱	۴-۳-۳ نتایج مورد انتظار از اجرای احکام
۷۲	۴-۴ پرسش و پاسخ
۸۷	گفتار پنجم تأمین اجتماعی و بازنشستگی
۸۹	۵-۱ فصل سیزدهم (تأمین اجتماعی)
۸۹	۵-۱-۱ اصول حاکم
	۵-۱-۲ آسیب‌های موجود و رویکرد اصلاحی به حقوق
۹۰	بازنشستگان و مستمری‌بگیران
۹۰	۵-۱-۲-۱ آسیب‌های موجود

۹۱ رویکرد اصلاحی	۵-۱-۲-۲
۹۲ احکام منتخب	۵-۱-۳
۹۳ حقوق بازنشستگان کشوری و لشکری	۵-۱-۳-۱
۹۶ حقوق بازنشستگان هیئت علمی و قضات	۵-۱-۳-۲
۹۸ نتایج مورد انتظار از اجرای احکام	۵-۱-۴
۹۹ پرسش و پاسخ	۵-۲
۱۰۳	گفتار ششم مقررات مختلف
۱۰۵ دستگاه‌های مستثنی شده	۶-۱
۱۰۵ حقوق و مزایای قضات	۶-۲
۱۰۶ نیروهای نظامی و انتظامی	۶-۳
۱۰۶ ضریب حقوق	۶-۴
۱۰۶ بار مالی	۶-۵
۱۰۷ سایر موارد	۶-۶
۱۰۷ پرسش و پاسخ	۶-۷
۱۱۱ سخن آخر	۶-۸

در دهه‌های اخیر شاهد تحقیقات گسترده و بحث و گفت‌وگوی مستمر میان اندیشمندان مدیریت دولتی درباره بهترین شیوه و راهبرد برای تجدید حیات و نوآفرینی فرایندهای مدیریتی در سازمان‌های دولتی بوده‌ایم. انتخاب چارچوب‌های جدید مدیریتی به‌تناسب فرهنگ و قانون اساسی کشورها – به‌گونه‌ای که تسهیل‌کننده سیاست‌ها و اقدامات توسعه‌ای باشد – برای همه کشورها و به‌ویژه کشورهای در حال توسعه نه فقط یک هدف، بلکه یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است.

تحلیل مؤلفه‌ها و نقش و کارکرد دولت در سند چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران بیانگر این واقعیت است که دولت با ساختاری قاعده‌مند و منعطف و با بهره‌گیری از نیروی انسانی متعهد و توانمند، باید نقش تأمین‌کننده کالای عمومی، شریک در عرضه کالای ممتاز، ضابطه‌گذار، ثبات‌بخش، عدالت‌گستر و ناظر هدایتگر را در عرصه تحولات کشور ایفا نماید. سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری و تجارب نوین بشری، استقرار دولت شایسته را در چارچوب مدیریت‌گرایی و حداقل‌سازی نقش تصدی‌گری، به‌عنوان یکی از راهبردهای

اصلی تحول در بخش دولتی کشور، هدف گرفته است. بررسی وضعیت موجود در نظام اداری کشور بیانگر اشکالاتی است که از آن جمله می‌توان به عدم تفکیک حوزه‌های حاکمیتی از تصدی‌گری؛ فقدان روحیه نوآوری؛ عدم تعیین مناسب نقش سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی و نظارت دولت؛ فقدان یک نظام ارزیابی عملکرد جامع، مستمر و نتیجه‌گرا؛ بی‌عدالتی در نظام پرداخت شاغلان و بازنشستگان؛ عدم استفاده جامع و فراگیر از فناوری اطلاعات؛ عدم توجه به حقوق مردم در مواجهه با نهادهای دولتی؛ ابهام در نظام ارتقای مدیریت؛ فراگیر نبودن قوانین و عدم تناسب نظام پاداش با عملکرد اشاره کرد.

چنین وضعیتی، مسئولان کشور را در سال‌های اخیر بر آن داشت تا تدوین قانونی جامع برای حل مشکلات نظام اداری را در دستور کار خود قرار دهند؛ قانونی که بتواند به‌صورت یکپارچه تمام عوامل مؤثر را شناسایی کرده و بر آن اساس راه‌حل‌های مناسبی را با در نظر گرفتن مفاهیم فرهنگی و دینی و ملاحظات ملی و با بهره‌گیری از نظریه‌های نوین مدیریتی و تجارب مفید سایر کشورها ارائه کند. برای دستیابی به این هدف اولین مصوبه مجلس هفتم الزام دولت به تهیه لایحه مناسب بود. دولت وقت لایحه مدیریت خدمات کشوری را در تاریخ ۱۳۸۴/۲/۲۴ تهیه و جهت تصویب به مجلس شورای اسلامی تقدیم کرد. لایحه مذکور پس از برگزاری چندین نوبت نشست تخصصی در کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه و جلسات کارشناسی

متعدد در مرکز پژوهش‌های مجلس — براساس نظرات طیف وسیعی از متخصصان دانشگاهی، مسئولان و کارشناسان دستگاه‌های اجرایی و نهادهای ذی‌ربط — بازنگری شد و پس از تصویب نهایی مجلس شورای اسلامی، در تاریخ ۱۳۸۶/۷/۱۸ به تأیید شورای نگهبان قانون اساسی رسید و در تاریخ ۱۳۸۶/۷/۲۴ برای اجرا به ریاست محترم جمهور ابلاغ شد.

ساختار اولیه لایحه‌ای که توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی وقت تنظیم شده بود، بر دو الگوی نظری حکمرانی خوب و مدیریت دولتی نوین استوار بود و بر حاکم ساختن قواعد بازار آزاد بر بخش عمومی تأکید داشت. صاحب‌نظران دانشگاهی شرکت‌کننده در کارگروه تخصصی بررسی لایحه مدیریت خدمات کشوری پیرامون این موضوع اتفاق نظر داشتند که این دو الگو، نسخه صندوق بین‌المللی پول است که در برخی از پیش‌فرض‌ها و اصول، تعارض‌هایی با هم و با اقتضات کشورمان دارند و به‌کارگیری توأمان آن‌ها آثار و پیامدهای نامطلوبی را در فرایند اجرا در پی خواهد داشت. به‌عنوان مثال، حکمرانی خوب بر عدالت‌محوری تأکید دارد و الگوی مدیریت نوین دولتی بر کوچک شدن اندازه دولت، که این موضوع بدون در نظر گرفتن بعضی ملاحظات ارزشی و انقلابی، بومی و فرهنگی و مبانی قانون اساسی، نحوه ارائه خدمات دولتی را متأثر می‌سازد و ممکن است در برخی مناطق کشور که امکان نظارت کمتری از سوی دولت وجود دارد منجر به کاهش سطح کیفی و کمی خدمات عمومی شود. در واقع، برای تدوین یک نظام حقوق اداری منسجم از

یکسو تمامی اجزا و عناصر نظری و ایده‌های بنیادی باید به صورت نظام‌مند، به هم پیوسته و وابسته باشد و ازسوی دیگر، به تأثیر متقابل متغیرهای ملی، قانونی، بومی و فرهنگی بر نظام اداری باید توجه جدی شود. در غیر این صورت، مناسبات سودطلبانه بخش خصوصی بدون در نظر گرفتن ملاحظات ارزشی-اخلاقی بومی به بخش دولتی سرایت کرده و در مرحله اجرا ممکن است تبعات منفی در پی داشته باشد.

در نهایت کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه و کارگروه تخصصی ضمن بررسی دقیق مواد لایحه و مطرح کردن ملاحظاتی که به بعضی از آن‌ها در بالا اشاره شد، بر این نکته تأکید کرد که برای ایجاد تحول در نظام اداری باید یک مدل بومی طراحی کرد که ضمن توجه به تجارب روز دنیا، مقتضیات فرهنگی و اجتماعی کشور را هم در نظر گرفته باشد. کارشناسان بر این نکته تأکید داشتند که اصول حاکم بر قانون اساسی و اقتضانات ملی و بومی ایجاب می‌کند که مبنای تنظیم لایحه مدیریت خدمات کشوری، تحقق دولتی با اندازه متناسب باشد و رویکرد مدیریت دولتی با محوریت اصل عدالت، سیاست‌گذاری، هدایت و نظارت دولت جایگزین رویکرد قبلی یعنی مدیریت دولتی با کاربرد قواعد بازار شود. در همین راستا اعضای کارگروه تلاش کردند تا نقش و وظایف دولت در امور حاکمیتی را با توجه به ملاحظات اجتماعی و سیاسی در چارچوب قانون اساسی، سند چشم‌انداز و سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در زمینه اصل ۴۴ قانون اساسی لحاظ نمایند و با توجه به مفاهیم و ارزش‌های

اسلامی و اصولی که در قانون اساسی بر آن‌ها تأکید شده است، به اصل عدالت در فصول مختلف لایحه از جمله نحوه انتخاب کارمندان، انتصاب‌ها، پرداخت حقوق و مزایا، بازنشستگی و تأمین اجتماعی و تضمین حداقل نیازهای مادی نیروی انسانی توجه کنند. در مجموع به نظر می‌رسد با توجه به اصلاحات صورت گرفته در متن اولیه لایحه - با در نظر گرفتن شرایط موجود کشور و بهره‌گیری از الگوهای مختلف مدیریتی و توسعه‌ای - در تدوین قانون مدیریت خدمات کشوری، الگویی انتخاب شده که بیشترین تناسب را با جامعه ایران دارد.

قانون مدیریت خدمات کشوری در ۱۵ فصل و (۱۲۸) ماده به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید، که در فصول مختلف آن با رویکردی جامع، به موضوع نقش، راهبردها و فناوری انجام وظایف دولت، ساختار سازمانی دستگاه‌ها، چارچوب مدیریت منابع انسانی دستگاه‌های دولتی، الگوی جدید حقوق و مزایای کارکنان، نظام ارزیابی و مدیریت عملکرد، تأمین اجتماعی و بازنشستگی توجه شده است. شالوده و شاکله اصلی این قانون بر عناصر و محورهایی قرار گرفته که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از:

۱. تأکید بر نقش دولت در تأمین کالای عمومی و مسئولیت در تأمین کالای ممتاز و نیز نقش توسعه‌ای دولت و نقش عدالت‌خواهانه و هدایتگرانه آن،
۲. تأکید بیشتر بر کنترل ستاده‌های سازمان‌های دولتی در راستای افزایش بهره‌وری،
۳. کاهش هزینه‌ها و افزایش کیفیت کالا و خدمات،

۴. تأکید بر انضباط و صرفه‌جویی بیشتر در استفاده از منابع،
۵. تعیین و استقرار استانداردها و سنجش‌های عملکرد و مدیریت مبتنی بر عملکرد،
۶. تبیین نقش سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و نظارت دولت،
۷. برقراری عدالت و تأمین اجتماعی،
۸. ترویج اخلاق، فرهنگ و مبانی اسلامی و صیانت از هویت ایرانی و اسلامی،
۹. تأکید بر نتایج، به‌جای فرایندها و دستورات عمل‌ها،
۱۰. ایجاد وحدت و یکپارچگی در قوانین و مقررات مدیریت بخش دولتی،
۱۱. تبیین رابطه سه‌جانبه حاکمیت، مردم و کارکنان؛ براساس ارزش‌های اسلامی و قانون اساسی،
۱۲. تنظیم ضوابط مربوط به حقوق متقابل دستگاه‌های اجرایی و کارمندان،
۱۳. توانمندسازی، کارآمدسازی و روزآمدسازی کارمندان با حفظ کرامت انسانی آنان،
۱۴. کاهش تصدی‌ها در چارچوب مناسب‌سازی اندازه دولت و پویایی ساختار و تشکیلات با رویکرد توسعه عدالت‌محور،
۱۵. استقرار سازوکارهای نوین مدیریتی در هدایت و راهبری سازمان‌ها (قیمت تمام شده، مشتری‌گرایی، نتیجه‌گرایی و ...)،
۱۶. توسعه مشارکت بخش خصوصی و گسترش ظرفیت جامعه در اداره امور کشور،
۱۷. افزایش نقش سیاست‌گذاری، هدایت و نظارت دولت.

در شرایطی که ضرورت تغییر در نظام اداری ایران بر کسی پوشیده نیست، قانون مدیریت خدمات کشوری فرصت مغتنمی را فراهم کرده تا ارائه خدمات عمومی به دست دولت در مسیری جدید قرار گیرد. این قانون به خاطر نواندیشی‌ها و جامعیتی که دارد، بیانگر رویکردی بنیادین است که برای نخستین بار در ساختار بوروکراسی ایران به کار گرفته می‌شود تا ان شاء الله روابط و هنجارهای نظام اداری کشور را دگرگون سازد و چارچوب راهبردهای تحول در مدیریت بخش دولتی را تعیین کند. البته باید توجه داشت که تحقق راهکارهای این قانون به برنامه‌ریزی یکپارچه و فراگیر در سطح کشور نیاز دارد و عزم ملی در تمام سطوح را می‌طلبد. همچنین دقت نظر و سرعت عمل در تنظیم و ابلاغ آیین‌نامه‌های اجرایی و کنترل و آزمون مستمر نتایج، اجرای مؤثر و موفقیت‌آمیز قانون مدیریت خدمات کشوری را تضمین خواهد کرد. در عین حال این قانون برای اجرای آزمایشی به مدت پنج سال به تصویب رسیده است تا عیوب و نواقص آن در مسیر اجرا روشن شده و برای رفع آن‌ها اقدام شود. این مهم جز با نقد موشکافانه اهل نظر در جریان اجرای آن میسر نخواهد شد.

احمد توکلی

رئیس مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

لایحه مدیریت خدمات کشوری در تاریخ ۱۳۸۴/۲/۲۴ تقدیم مجلس شورای اسلامی شد و پس از برگزاری چندین نوبت نشست تخصصی در کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه و مرکز پژوهش‌های مجلس و استفاده از متخصصان دانشگاهی و مسئولان و کارشناسان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و دستگاه‌های اجرایی و نهادهای ذی‌ربط در تاریخ ۱۳۸۵/۱۱/۱۸ به تصویب مجلس رسیده و در تاریخ ۱۳۸۶/۷/۱۸ پس از پشت‌سر گذاردن چالش‌های فراوان مورد تأیید شورای نگهبان قرار گرفت و در تاریخ ۱۳۸۶/۷/۲۴ جهت اجرا به رئیس‌جمهور ابلاغ گردید.

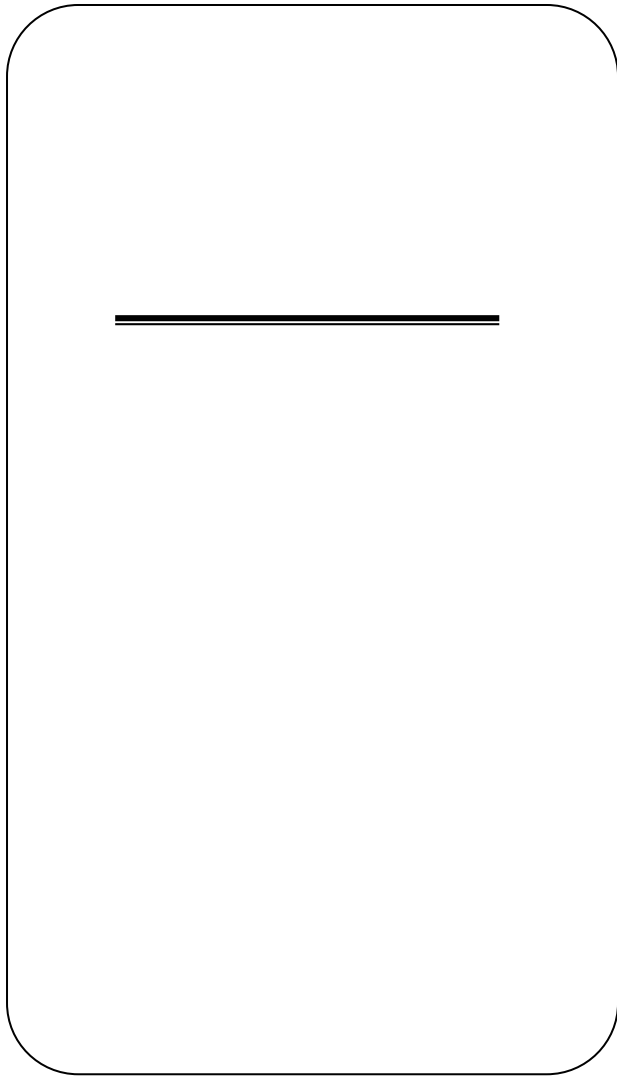
بدون شک قانون مدیریت خدمات کشوری به‌دلیل نواندیشی‌های موجود در آن، نشان‌دهنده و نویدبخش تهوری است که برای نخستین بار در ساختار بوروکراسی ایران به‌کار می‌رود تا بنیاد روابط و هنجارهای نظام اداری کشورمان را متحول سازد.

اصول حاکم بر قانون مدیریت خدمات کشوری را می‌توان به‌ترتیب زیر برشمرد:

۱. جامعیت به معنای تجمیع کلیه قوانین و مقررات اداری و

۱۰ دستاوردهای قانون مدیریت خدمات کشوری _____

- استخدامی و نظام‌های پرداخت در کلیه دستگاه‌های اجرایی کشور،
۲. رعایت عدالت استخدامی و انتخاب اصلح و شایسته‌گزینی،
۳. تکریم ارباب رجوع،
۴. عدم تمرکز امور،
۵. دولت متناسب، کارا و منطقی،
۶. پویایی ساختار و تشکیلات،
۷. استقرار نظام شایسته‌سالاری،
۸. استفاده از فناوری مناسب،
۹. برقراری ارتباط میان کارایی و عملکرد کارکنان با حقوق و مزایا،
۱۰. شفافیت و رابطه کارکنان با دولت و تعیین حقوق و تکالیف هریک از آنها،
۱۱. ایجاد ارتباط بین نوع استخدام و وظایف و برنامه‌های دستگاه‌های اجرایی،
۱۲. اهمیت آموزش کارکنان،
۱۳. نظارت و ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی،
۱۴. حفظ کلیه حقوق استخدامی کارکنان فعلی دستگاه‌های اجرایی.
- متن حاضر با نگاهی گذرا به فصول مختلف قانون مدیریت خدمات کشوری، می‌کوشد دستاوردهای این قانون را بازشناسد.



مهم‌ترین دستاوردهای فصول اول، دوم، چهارم و چهاردهم قانون مدیریت خدمات کشوری که مربوط به کلیات و تعاریف، راهبردها و فناوری انجام وظایف دولت، ساختار سازمانی و نحوه تشکیل، ترکیب و اختیارات شورای عالی اداری است، به شرح زیر قابل دسته‌بندی و توضیح می‌باشد.

- ()

این فصل، جامعه هدف و دستگاه‌های تحت پوشش قانون را مشخص می‌سازد. همان‌گونه که بیان شد، این قانون با هدف تجمیع قوانین و مقررات اداری و استخدامی و نظام‌های پرداخت کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکت‌های دولتی و کلیه دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است از قبیل شرکت ملی نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی، بانک‌ها و بیمه‌های دولتی (که به‌طور کل دستگاه اجرایی محسوب می‌شوند) را دربرمی‌گیرد.

- -

اصول حاکم بر این فصل به قرار زیر است:

۱. ارائه تعریفی جامع از مؤسسات و شرکتهای دولتی و دستگاههای اجرایی،
۲. تجمیع کلیه قوانین و مقررات استخدای و نظامهای پرداخت کلیه وزارتخانهها، مؤسسات دولتی، نهادهای عمومی دولتی و شرکتهای دولتی،
۳. تعریف و تقسیمبندی وظایف و مسئولیتهای دولت با توجه به اهداف سند چشم‌انداز و قانون اساسی در قالب امور حاکمیتی، امور اجتماعی و فرهنگی، امور اقتصادی و امور زیربنایی.

- -

در احکام این فصل، مؤسسه‌ها و شرکتهای دولتی و همچنین دستگاههای اجرایی به‌نحوی جامع و کامل تعریف شده است.

۱. **مؤسسه دولتی:** واحد سازمانی مشخصی است که به‌موجب قانون ایجاد شده و با داشتن استقلال حقوقی، بخشی از وظایف و اموری را که برعهده یکی از قوای سه‌گانه و سایر مراجع قانونی است انجام می‌دهد (کلیه سازمان‌هایی که در قانون اساسی نام برده شده، در حکم مؤسسه دولتی است).
۲. **شرکت دولتی:** بنگاه اقتصادی است که به‌موجب قانون برای انجام قسمتی از تصدی‌های دولت که به‌موجب سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی (ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری) جزء وظایف دولت محسوب می‌گردد، ایجاد شده و بیش از ۵۰ درصد سرمایه و سهام آن متعلق به دولت می‌باشد. هر شرکت تجاری که از طریق سرمایه‌گذاری وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی و

شرکت‌های دولتی منفرداً یا مشترکاً ایجاد شده مادام که بیش از ۵۰ درصد سهام آن‌ها منفرداً یا مشترکاً متعلق به واحدهای سازمانی فوق‌الذکر باشد شرکت دولتی است.

۳. دستگاه اجرایی: کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکت‌های دولتی و کلیه دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است از قبیل شرکت ملی نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی، بانک‌ها و بیمه‌های دولتی دستگاه اجرایی نامیده می‌شوند.

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

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

- سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و نظارت در بخش‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی،
- برقراری عدالت و تأمین اجتماعی و بازتوزیع درآمد،
- ایجاد فضای سالم برای رقابت و جلوگیری از انحصار و تضييع حقوق مردم،

- فراهم نمودن زمینه‌ها و مزیت‌های لازم برای رشد و توسعه کشور و رفع فقر و بیکاری،
- قانون‌گذاری، امور ثبتی، استقرار نظم و امنیت و اداره امور قضایی،
- 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،
- ارتقای بهداشت و آموزش عمومی، کنترل و پیشگیری از بیماری‌ها و آفت‌های واگیر، مقابله و کاهش اثرات حوادث طبیعی و بحران‌های عمومی،
- بخشی از امور مندرج در مواد (۹، ۱۰، ۱۱) این قانون نظیر موارد مذکور در اصول بیست‌ونهم و سی‌ام قانون اساسی که انجام آن توسط بخش خصوصی و تعاونی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی با تأیید هیئت وزیران امکان‌پذیر نمی‌باشد.
- سایر مواردی که با رعایت سیاست‌های کلی مصوب مقام معظم رهبری به موجب قانون اساسی در قوانین عادی جزء این امور قرار می‌گیرد.

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

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

۸. **امور اقتصادی:** آن دسته از اموری است که دولت متصدی اداره و بهره‌برداری از اموال جامعه است و مانند اشخاص حقیقی و حقوقی در حقوق خصوصی عمل می‌کند، از قبیل: تصدی در امور صنعتی، کشاورزی، حمل و نقل، بازرگانی، مسکن و بهره‌برداری از طرح‌های مندرج در امور زیربنایی.

- -

بدون شک نقش و اندازه دولت در برخی امور اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، خدماتی و امور زیربنایی بزرگ‌تر از حد معمول آن است و این امر موجب شده نقش نظارتی و حاکمیتی دولت تحت‌الشعاع امور تصدی‌گری قرار گیرد. برای آنکه نقش و جایگاه واقعی دولت مشخص شود، باید تعریف کاملی از امور حاکمیتی

ارائه گردد و در این تعریف امور قابل واگذاری به بخش خصوصی احصا شده و آن بخش از اموری که نیاز به مشارکت و یا انجام آن توسط دولت دارد، مشخص گردد. البته ممکن است ارائه برخی خدمات توسط بخش خصوصی موجب کاهش کیفیت و کمیت آن‌ها شود. این دسته امور، مشارکت دولت و یا اقدام مستقیم دولتی - حداقل در کوتاه‌مدت یا میان‌مدت - را می‌طلبد.

با همین هدف و در راستای تحقق چنین امری، امور حاکمیتی و اندازه دولت در قانون مصوب و لایحه اولیه دولت تعریف و تبیین شده است. اما آنچه این دو تعریف را از یکدیگر متمایز می‌سازد، مصادیق امور حاکمیتی یا همان اندازه و حیطه وظایف و فعالیت‌های دولت است. در لایحه دولت صرفاً به کوچک‌سازی اندازه دولت توجه شده و نقش مشارکتی دولت در برخی امور (که اقتضای مشارکت دولتی را دارد)، مغفول مانده است. این در حالی است که قانون مصوب در تبیین اندازه دولت، نقش مشارکتی دولت را مورد توجه قرار داده و آن بخش از امور از جمله آموزش‌های عمومی و بهداشت و درمان را که واگذاری آن‌ها ممکن است موجب کاهش سطح کیفی و کمی خدمات به آحاد جامعه شود - حداقل در مناطقی امکان نظارت کمتری وجود دارد - به‌عنوان امور حاکمیتی در نظر گرفته است. در واقع می‌توان گفت رویکرد حاکم بر قانون مصوب، متناسب‌سازی اندازه دولت با رعایت شرایط فرهنگی، اجتماعی

و جغرافیایی کشور است.^۱

- -

نتایج مورد انتظار از اجرای احکام فصل اول را می توان به ترتیب زیر برشمرد:

۱. نظام پرداخت همه دستگاه‌های دولتی و نهادهای عمومی و شرکت‌های دولتی هماهنگ شده و تفاوت پرداخت‌ها به حداقل خواهد رسید.

۲. شرکت‌های دولتی که در حال حاضر سهم دولت در آن‌ها کمتر از ۵۰ درصد است، تحت نظارت و حسابرسی دولت و مجلس قرار خواهند گرفت.

۳. هزینه‌های ناشی از سامان‌دهی شرکت‌های دولتی کاهش خواهد یافت.

۴. تعاریف شفاف شده و برداشت‌های فردی به حداقل خواهد رسید.

۵. امکان گریز از اجرای قانون، از شرکت‌ها، مؤسسات و وزارتخانه‌هایی که تابع قوانین خاص هستند سلب خواهد شد.

- ()

این فصل از قانون به مقوله مناسب‌سازی اندازه دولت، عدم

۱. مصادیقی از امور حاکمیتی که توسط کمیسیون مشترک بررسی لایحه مدیریت خدمات کشوری به متن لایحه دولت افزوده شده، در تعریف امور حاکمیتی آمده است.

تمرکز امور و سیاست‌های خصوصی‌سازی دولت مربوط می‌شود.

- -

اصول حاکم بر این فصل به شرح زیر است:

۱. دولت متناسب، کارا و منطقی،

۲. تمرکززدایی،

۳. تقویت و حمایت از بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و

مؤسسات عمومی غیردولتی.

- -

بر مبنای رویکردهای نوین علم مدیریت، سازمان‌ها در صورتی موفق هستند که به انتظارات جامعه در قالب اهداف و مأموریت‌ها جامعه عمل بپوشانند. اما حصول اطمینان از تحقق این انتظارات با توجه به ماهیت پیچیده سازمان‌های امروزی نیاز به یک نظام کنترل پویا و نتیجه‌گرا دارد؛ نظامی که به ابزارهای دقیق مجهز بوده و قابلیت‌های کاربردی داشته باشد و علاوه بر این، مسیر بهبود عملکرد را مشخص نماید. در همین راستا امروزه صاحب‌نظران و اندیشمندان حوزه مدیریت توسعه بر اهمیت استقرار نظام‌های کنترل نتیجه و محصول و ارزیابی مراحل انجام کار در چارچوب مدل‌های یکپارچه مدیریت عملکرد تاکید کرده و از استقرار نظام‌های یکپارچه مدیریت عملکرد به‌عنوان یکی از شاخص‌های توسعه‌یافتگی جوامع و سازمان‌ها و کلید حیاتی تحقق اهداف توسعه در ابعاد فردی و اجتماعی یاد می‌کنند. در

واقع، رویکردهای نوین حاکم بر دنیای جدید سازمان‌مدیریت، نظیر مشتری‌محوری و کیفیت‌گرایی، ضرورت توجه مضاعف به موضوع تعیین شاخص‌های هدفمند و نتیجه‌گرا را برای استقرار سازوکارهای نظارتی مؤثر برای کنترل کمیت و کیفیت خدمات خاطر نشان ساخته و نظارت و ارزیابی دقیق، جامع و هدفمند را مهم‌ترین عامل تسهیل‌کننده رشد، پویایی و تعالی در حوزه مدیریت می‌داند.

- -

بر همین اساس در فصل دوم قانون، دستگاه‌های اجرایی موظف شده‌اند به منظور افزایش بهره‌وری، استقرار نظام کنترل نتیجه و محصول و کنترل مراحل انجام کار، عدم تمرکز در تصمیم‌گیری و افزایش کیفیت کار مدیران، اقدامات ذیل را به عمل آورند:

۱. تعیین قیمت تمام شده فعالیت‌ها و خدمات متناسب با

کیفیت و محل جغرافیایی،

۲. اعطای اختیارات لازم اداری و مالی به مدیران برای

اجرای نظام قیمت تمام شده،

۳. تعیین شاخص‌های هدفمند و نتیجه‌گرا و استانداردهای

کیفی خدمات،

۴. اعطای اختیارات لازم برای پیشنهاد جابه‌جایی فصول و

برنامه‌های اعتبارات مذکور به شورای برنامه‌ریزی استان در

چارچوب احکام قانون بودجه سالانه.

ازسوی دیگر، امور تصدی‌های اجتماعی، فرهنگی و خدماتی

با رعایت اصول بیست‌ونهم و سی‌ام قانون اساسی از طریق توسعه بخش خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی و با نظارت و حمایت دولت و به شیوه‌های ذیل انجام خواهد شد:

۱. حمایت از بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و

مؤسسات عمومی غیردولتی،

۲. خرید خدمات از بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و

مؤسسات عمومی غیردولتی،

۳. مشارکت با بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و

مؤسسات عمومی غیردولتی از طریق اجاره، واگذاری امکانات و

تجهیزات و منابع فیزیکی،

۴. واگذاری مدیریت واحدهای دولتی به بخش تعاونی،

خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی با پرداخت

تمام و یا بخشی از هزینه سرانه خدمات،

۵. ایجاد و اداره واحدهای دولتی فوق‌الذکر توسط

دستگاه‌های اجرایی.

همچنین واگذاری امور زیربنایی و امور اقتصادی به بخش

غیردولتی نیز به‌عنوان یکی از برنامه‌های اصلی دولت مدنظر بوده

و سازوکارهای مربوط به واگذاری امور و سیاست‌های حمایتی به

روشی نظام‌مند مورد پیش‌بینی و توجه قرار گرفته است.

به‌موجب احکام مندرج در این فصل، دستگاه‌های اجرایی

موظفند به‌منظور تقویت و حمایت از بخش غیردولتی اقدامات لازم

را برای آموزش، سازمان‌دهی، ایجاد تسهیلات و کمک‌های مالی،

رفع موانع اداری و خرید خدمات از بخش غیردولتی به‌عمل آورند.

ضمن اینکه دستگاه‌های اجرایی موظفند از تاریخ تصویب این قانون اقدامات ذیل را انجام دهند: احصاء وظایف قابل واگذاری حداکثر ظرف مدت شش ماه از تاریخ تصویب این قانون، کاهش تعداد کارمندان شاغل در مشاغل غیرحاکمیتی به میزان دو درصد نسبت به سال قبل و جذب نیروی انسانی حداکثر معادل یک سوم آن دسته از کارمندانی که به روش‌های بازنشستگی، بازخریدی، استعفا و سایر موارد از خدمت خارج می‌شوند.

همچنین آن دسته از کارمندان رسمی و یا ثابت دستگاه‌های اجرایی که تمام یا بخشی از وظایف آن‌ها به بخش غیردولتی واگذار می‌شود، می‌توانند سه مورد از پنج شیوه ذیل را به ترتیب اولویت انتخاب و به دستگاه اجرایی اعلام کنند و دستگاه اجرایی مکلف است با توجه به اولویت تعیین شده از سوی کارمند یکی از شیوه‌ها را انتخاب و اقدام نماید. این شیوه‌ها عبارتند از:

۱. انتقال به سایر واحدهای همان دستگاه یا دستگاه

اجرایی دیگر،

۲. بازخرید سنوات خدمت،

۳. موافقت با مرخصی بدون حقوق برای مدت سه تا پنج سال،

۴. انتقال به بخش غیردولتی که مجری وظایف و

فعالیت‌های واگذار شده می‌باشد. در صورت تمایل کارمند به تغییر صندوق بازنشستگی، هزینه تغییر صندوق با حفظ سابقه مربوط توسط دولت تأمین می‌گردد،

۵. انجام وظیفه در بخش غیردولتی به شکل مأمور که حقوق و

مزایای وی را بخش غیردولتی پرداخت می‌کند.

- -

نتایج مورد انتظار از اجرای احکام فصل دوم را می‌توان به ترتیب زیر برشمرد:

۱. تقویت نقش و جایگاه دولت در هدایت، نظارت و

برنامه‌ریزی امور،

۲. اصلاح ساختارهای دولت متناسب با نقش دولت،

۳. فراهم کردن زمینه ارتقای کارایی و عدالت در سیستم

بوروکراسی دولتی،

۴. قانونمند و هدفمند شدن مشارکت مردم،

۵. حمایت از کارمندان رسمی و ثابت دستگاه‌های اجرایی که

تمام یا بخشی از وظایف آن‌ها به بخش غیردولتی واگذار می‌شود،

۶. استقرار نظام کنترل نتیجه و محصول و جلوگیری از

تمرکز تصمیم‌گیری،

۷. اعطای اختیارات لازم به مدیران برای بهبود عملکرد سازمان.

- ()

با توجه به سیاست‌های راهبردی اتخاذ شده در فصل دوم که در راستای ایفای نقش حاکمیتی دولت، مناسب‌سازی یا منطقی‌سازی اندازه آن و برون‌سپاری امور تصدی‌های غیرحاکمیتی بوده و باعث تغییر نقش دولت از فعال اقتصادی به ناظر و سیاست‌گذار می‌شود، فصل چهارم دستگاه‌های اجرایی را

مكلف می‌کند نسبت به سازمان‌دهی، طراحی و تنظیم تشکیلات و طراحی ساختار مجدد به‌نحوی که منجر به کاهش سلسله مراتب اداری و مراحل انجام کار شود، اقدام نمایند.

- -

اصول حاکم بر این فصل به قرار زیر است:

۱. اصلاح ساختار سازمانی دستگاه‌های اجرایی،
۲. پویایی ساختار و تشکیلات،
۳. تجمیع برخی واحدهای اداری قابل ادغام در مراکز شهرستان‌ها و بخش‌ها در قالب مجتمع‌های اداری،
۴. جلوگیری از جذب بدون ضابطه نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی.

- -

به‌موجب ساختار جدید مندرج در احکام این فصل، وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی حداکثر در چهار سطح، واحدهای استانی حداکثر در سه سطح، واحدهای شهرستانی و مناطق و نواحی هم‌تراز حداکثر در دو سطح و سایر تقسیمات کشوری در یک سطح عمودی مدیریتی طراحی خواهند شد. هر کدام از وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل که تحت‌نظر معاون رئیس‌جمهور اداره می‌شوند، می‌توانند حداکثر پنج معاون و سایر مؤسسات دولتی حداکثر سه 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 پنج مدیرکل یا مدیر یا رئیس یا عناوین مشابه داشته باشد. از دیگر احکام این فصل، تجمیع واحدهای اداری شهرستان‌های کمتر از ۷۰ هزار نفر جمعیت و بخش‌های کمتر از ۳۰ هزار نفر جمعیت است. بر این اساس، دستگاه‌های اجرایی موظفند در صورتی که در تاریخ تصویب این قانون ساختمان‌های واحدهای اداری ذی‌ربط احداث نشده باشد، کارمندان خود را در مجتمع اداری شهرستان و بخش که به‌عنوان نمایندگی تحت نظر فرماندار و بخشدار ایجاد می‌گردد مستقر نموده و از ایجاد واحدهای مستقل خودداری نمایند.

- -

نتایج مورد انتظار از اجرای احکام فصل چهارم را می‌توان به‌ترتیب زیر برشمرد:

۱. جلوگیری از ایجاد واحدهای اداری غیرضروری در شهرستان‌ها و بخش‌ها،
۲. جذب و به‌کارگیری نیروی انسانی در صورت وجود پست سازمانی و جلوگیری از استخدام‌های بدون ضابطه و خارج از چارچوب‌های استخدامی و تحت عناوین خاص،
۳. تعیین سلسله مراتب اداری در دستگاه‌های اجرایی ملی و استانی براساس تقسیمات کشوری و همچنین تعیین تعداد پست‌های مدیریتی هر بخش متناسب با حجم کار و تنوع وظایف و تعداد پست‌های سازمانی،

۴. تعیین و تحدید تعداد پست‌های مشاور برای مقامات اجرایی،
۵. تهیه تشکیلات تفصیلی توسط دستگاه‌های اجرایی با رعایت سلسله مراتب تعیین‌شده در ساختار جدید و متناسب با الگوها، ضوابط و شاخص‌های مربوطه.

-)

(

شورای عالی اداری و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در راستای اتخاذ سیاست‌ها و اجرای راهبردهای مندرج در فصول دوم و چهارم این قانون و اصلاح ساختار دستگاه‌های اجرایی تشکیل شده است.

- -

اصول حاکم بر این فصل به شرح زیر است:

۱. پیش‌بینی سازوکار مناسب برای نظارت بر اجرای مواد این قانون،
۲. ایجاد تحول در نظام اداری،
۳. نیل به نظام اداری و مدیریتی پویا و کارآمد.

- -

در این فصل وظایف و اختیارات و ترکیب اعضای شورای عالی اداری و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی تعیین شده است.

- - -

این شورا به منظور ایجاد تحول در نظام اداری دولت، ساختار تشکیلاتی و نظام‌های استخدامی و مدیریت منابع انسانی با هدف نیل به نظام اداری و مدیریتی کارا، بهره‌ور، ارزش‌افزا، اثربخش، نتیجه‌گرا و مردم‌سالار تشکیل شده است. اهم وظایف و اختیارات این شورا که ریاست آن به عهده رئیس‌جمهور می‌باشد عبارت است از:

۱. اصلاح ساختار تشکیلات دستگاه‌های اجرایی،
۲. تجدیدنظر در ساختار داخلی دستگاه‌های اجرایی،
۳. تنظیم دستورالعمل در مورد ادغام واحدهای استانی و شهرستانی،
۴. موافقت با ایجاد هر نوع دستگاه اجرایی،
۵. اصلاح و مهندسی مجدد سیستم‌ها و روش‌ها و رویه‌های مورد عمل در دستگاه‌های اجرایی و تصویب دستورالعمل و مصوبات مربوط به ساختار و تشکیلات دستگاه‌های اجرایی.

- - -

اهم وظایف این شورا که ریاست آن تا پیش از تغییر ساختار سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی به عهده رئیس این سازمان نهاده شده بود، عبارت است از:

۱. بررسی و تصویب تعاریف و شرح رشته‌های شغلی و شرایط احراز آن‌ها،
۲. ایجاد رویه‌های واحد اداری و استخدامی و پاسخ‌گویی

به استعلامات و ابهامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی در اجرای مفاد این قانون.

- -

نتایج مورد انتظار از اجرای احکام فصل چهاردهم را می‌توان به‌ترتیب زیر برشمرد:

۱. نظارت بر اصلاح ساختار دستگاه‌های اجرایی،
۲. محدود نمودن فعالیت حوزه‌های ستادی به اعمال حاکمیت و امور مدیریتی و راهبردی، سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، نظارت و کنترل و انتقال وظایف اجرایی به واحدهای استانی و سایر سطوح جغرافیایی کشور،
۳. نظارت بر فرایند واگذاری فعالیت‌های قابل واگذاری دستگاه‌های اجرایی به بخش غیردولتی با هدف رهاسازی دولت از امور تصدی‌گری،
۴. نظارت مستمر بر فرایندهای استخدامی و اداری دستگاه‌های اجرایی،
۵. اتخاذ ضوابط و راهکارهای مناسب برای کوچک‌سازی اندازه دولت و جلوگیری از ایجاد هر نوع دستگاه اجرایی غیرضروری.

-

آیا قانون مذکور شامل دستگاه‌های حاکمیتی خارج از دولت (قوه مجریه) هم می‌شود؟
این قانون شامل کلیه کارکنان هر سه قوه به‌استثنای موارد

یادشده در ماده (۱۱۷) می‌شود. اجرای قانون درباره نیروهای مسلح هم به‌نظر و دستور فرماندهی کل قوا واگذار شده و ظاهراً فرماندهی کل قوا با اجرای فصل ۱۰ این قانون (حقوق و دستمزد) در نیروهای مسلح موافقت کرده‌اند. برای توضیح بیشتر به ماده (۱۱۷) و تبصره‌های آن رجوع نمایید.

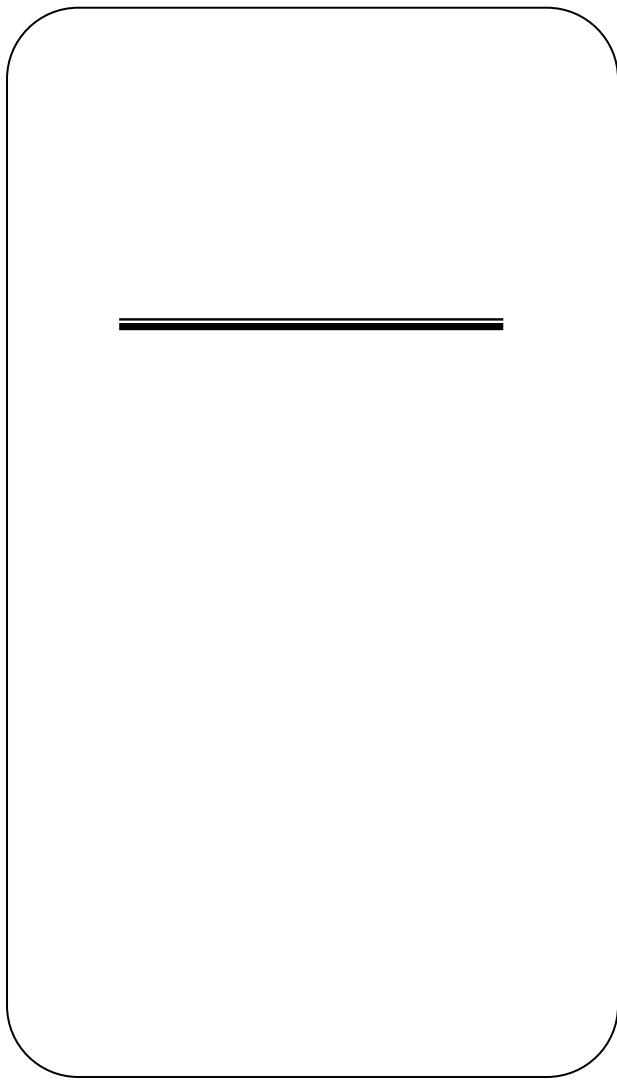
آیا این قانون در مورد کارمندان شرکت مخابرات (که قرار است در سال جاری سهام آن در بورس عرضه شود) اعمال می‌گردد یا خیر؟

تمام کارکنان شرکت‌های دولتی تا زمانی که دولتی هستند مشمول این قانون‌اند و اگر خصوصی شوند، تابع قوانین خاص بخش خصوصی و قانون کار خواهند شد.

شرکت ملی نفت ایران جزء مشاغل حاکمیتی است یا

تصدی‌گری؟ وزارت آموزش و پرورش چگونه؟

بخشی از فعالیت‌های شرکت ملی نفت مانند سیاست‌گذاری، نظارت و برخی صنایع بالادستی آن جزء مشاغل حاکمیتی است. وظیفه آموزش و پرورش و امر بهداشت و درمان برعهده دولت است، اما در اداره آن دولت می‌تواند با مردم، بخش خصوصی و نهادهای عمومی غیردولتی مشارکت نماید.



مهم‌ترین دستاوردهای فصول سوم و پنجم این قانون که مربوط به حقوق مردم و فناوری اطلاعات و خدمات اداری است، به شرح زیر قابل دسته‌بندی و توضیح می‌باشد.

- () -

این فصل، حقوق قانونی مردم و وظایف و تکالیف مدیران و کارمندان دستگاه‌های اجرایی را در رعایت حقوق مراجعان و تکریم آنان مورد توجه قرار داده است.

- -

اصول حاکم بر این فصل به قرار زیر است:

۱. حفظ کرامت و تکریم مردم،
۲. آشنایی مردم با حقوق و تکالیف خود در تعامل با دستگاه‌های اجرایی،
۳. تأمین حقوق مردم و مراجعان به دستگاه‌های اجرایی.

- -

به موجب احکام این فصل، دولت موظف است نسبت به تدوین

منشور اخلاقی و اداری که در آن وظایف مدیران و کارمندان در قبال مردم و حقوق قانونی آنان درج شده و همچنین متن سوگندنامه و تعهدات کارمندان دستگاه‌های اجرایی در قبال مردم که در بدو ورود به خدمت امضا می‌کنند، اقدام نماید. دستگاه‌های اجرایی نیز مکلف شده‌اند مردم را با حقوق و تکالیف خود در تعامل با این دستگاه‌ها آشنا نمایند و از طریق وسایل ارتباط جمعی سطح آگاهی عمومی مردم را در این زمینه ارتقا بخشیده و اطلاعات لازم را به نحو مطلوب و مناسب در اختیار مردم قرار دهند.

همچنین دولت مکلف شده است به منظور تأمین حقوق مردم و مراجعان، رضایت و عدم رضایت مردم از عملکرد کارمندان را در ارتقا، انتصاب و تمدید قراردادهای استخدامی و بهره‌مندی از سایر امتیازات استخدامی و اعمال تشویقات و تنبیهات کارکنان لحاظ نموده و کلیه آیین‌نامه‌ها، شیوه‌نامه‌ها و ضوابط اداری و استخدامی مربوط به کارمندان دولت را به‌عنوان یک عامل مؤثر منظور نماید.

- -

نتایج مورد انتظار از اجرای احکام فصل سوم را می‌توان به‌ترتیب زیر برشمرد:

۱. ایجاد رابطه منطقی بین ارتقا، انتصاب و تمدید قراردادهای استخدامی و سایر امتیازات استخدامی کارمندان با میزان رضایت مردم از عملکرد آنان (که ضمانت اجرایی این

فصل محسوب می‌شود)،

۲. ارتقای سطح آگاهی مردم از حقوق قانونی خود در

مراجعه به دستگاه‌های اجرایی،

۳. ایجاد نظام پاسخ‌گویی کارمندان دولت در قبال مردم

در چارچوب قوانین اداری و استخدامی،

۴. آشنایی مدیران و کارمندان دستگاه‌های اجرایی با

وظایف و تکالیف قانونی خود در قبال مردم در قالب منشور

اخلاقی و اداری.

() -

این فصل به سازوکار و فرایندهای اجرایی ارائه خدمات به مردم

از سوی دستگاه‌های اجرایی از بُعد کمی و کیفی مربوط می‌شود.

- -

اصول حاکم بر این فصل به شرح زیر است:

۱. استفاده از فناوری مناسب در دستگاه‌های اجرایی برای

ارائه خدمات به مردم،

۲. تعیین شاخص‌هایی برای اندازه‌گیری میزان بهره‌وری و

کارآمدی فعالیت‌ها و رضایت مردم از خدمات دولتی،

۳. ارائه خدمات به مردم به صورت الکترونیکی و حذف

مراجعه مردم به دستگاه اجرایی برای دریافت خدمت،

۴. ایجاد واحدهای خدمات‌رسانی الکترونیکی در مراکز

شهرستان‌ها،

۵. ایجاد و راه‌اندازی پایگاه ایرانیان از طریق ثبت‌احوال و شرکت پست با مشارکت دستگاه‌های اجرایی.

- -

براساس این فصل، دستگاه‌های اجرایی موظفند فرایندهای مورد عمل خود را با هدف افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و کارآمدی فعالیت‌ها تهیه کرده و به مرحله اجرا بگذارند. همچنین اقداماتی نظیر اطلاع‌رسانی الکترونیکی درخصوص شیوه ارائه خدمات، ارائه فرم‌های مورد نیاز برای انجام خدمات از طریق ابزار و رسانه‌های الکترونیکی و ارائه خدمات به شهروندان به‌صورت الکترونیکی و حذف مراجعه حضوری مردم به دستگاه اجرایی برای دریافت خدمت، از دیگر اقداماتی است که دولت موظف شده آن‌ها را انجام دهد.

همچنین دولت موظف است از طریق سازمان ثبت‌احوال و شرکت پست و مشارکت کلیه دستگاه‌های اجرایی، پایگاه اطلاعات ایرانیان را به‌منظور ایجاد زیرساخت‌های اطلاعاتی و تمرکز امور مربوط به استفاده از فناوری اطلاعات در خدمات اداری، طراحی، سامان‌دهی و اجرا نماید.

از دیگر وظایفی که براساس احکام این فصل برعهده دولت گذاشته شده و دستگاه‌های اجرایی موظف به اجرای آن هستند، تعیین ضوابط و استانداردهای به‌کارگیری فضاها، تجهیزات و ملزومات اداری به‌منظور صرفه‌جویی و بهره‌وری مناسب از ساختمان‌ها و فضاهای اداری و جلوگیری از تشریفات

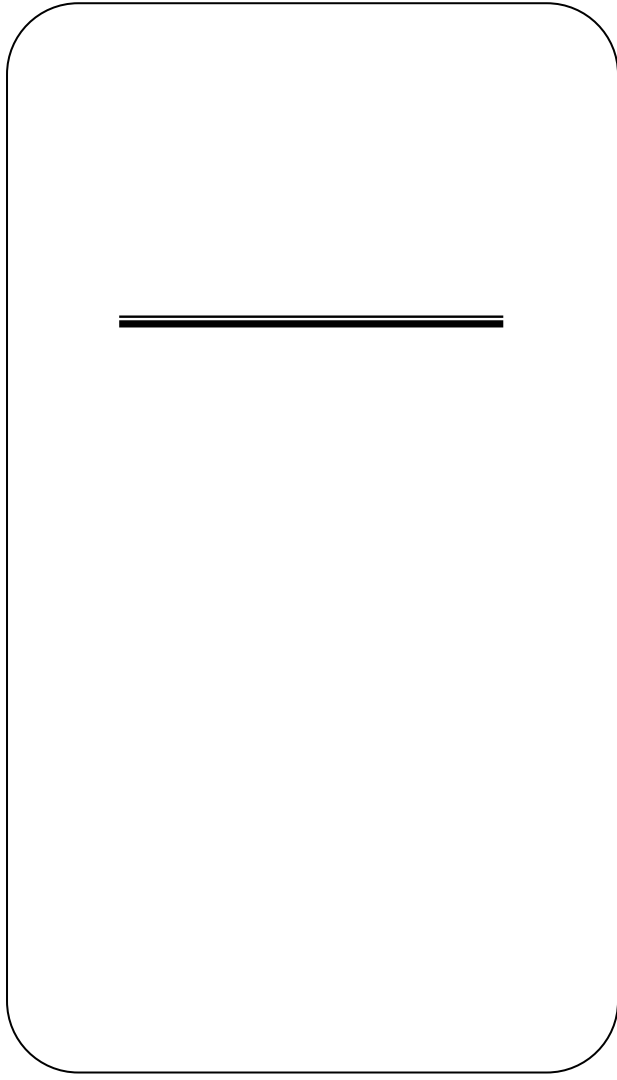
_____ گفتار دوم خدمات اداری و حقوق مراجعان به ... ۳۷

زائد و هزینه‌های غیرضروری و فراهم آوردن موجبات ایمنی و سلامت شغلی کارمندان است.

- -

نتایج مورد انتظار از اجرای احکام فصل پنجم را می‌توان به‌ترتیب زیر برشمرد:

۱. کاهش چشمگیر مراجعات مردم به دستگاه‌های اجرایی و سرعت در پاسخ‌گویی همراه با دقت و بهبود کیفیت و کمیت خدمات،
۲. کاهش هزینه‌های مربوط به نیروی انسانی،
۳. صرفه‌جویی و بهره‌برداری مناسب از فضاهای اداری و جلوگیری از تشریفات و هزینه‌های غیرضروری،
۴. ارتقای سطح رضایت‌مندی کارمندان دولت با توجه به کاهش مراجعات مردم و تنش‌های ناشی از این مراجعات،
۵. متمرکز نمودن اطلاعات مردم در یک پایگاه واحد و سرعت و سهولت در دسترسی به این اطلاعات.



مهم‌ترین دستاوردهای فصول ششم تا نهم این قانون که مربوط به شرایط ورود به خدمت، استخدام در دستگاه‌های اجرایی، انتصاب و ارتقای شغلی و توانمندسازی کارمندان است، به شرح زیر قابل دسته‌بندی و توضیح می‌باشد.

- ()

این فصل به ضوابط ورود به خدمت کارمندان دستگاه‌های اجرایی مربوط می‌شود.

- -

اصول حاکم بر این فصل به شرح زیر است:

۱. ارائه تعریفی جامع و هماهنگ از شرایط عمومی ورود به خدمت،
۲. برابری فرصت‌های استخدامی و رعایت مراتب شایستگی،
۳. اتخاذ سازوکارهای مناسب برای جذب نیروهای متخصص.

- -

در این فصل ضمن تأکید بر رعایت مراتب شایستگی و برابری

فرصت‌ها در جذب نیروی انسانی مورد نیاز دولت، شرایط عمومی استخدام در دستگاه‌های اجرایی مطرح شده است. داشتن حداقل بیست و حداکثر چهل سال برای استخدام رسمی (و برای متخصصان با مدرک تحصیلی دکتری حداکثر چهل و پنج سال) و نیز دارا بودن مدرک تحصیلی دانشگاهی، از جمله شرایط عمومی استخدام برای کلیه دستگاه‌های اجرایی عنوان شده است. به کارگیری افراد با مدرک تحصیلی دیپلم و یا با سن کمتر از بیست سال در موارد یا مناطق خاص برای مدت زمان مشخص، صرفاً در مشاغلی که به تصویب هیئت وزیران می‌رسد مجاز خواهد بود.

بر اساس احکام مندرج در این فصل، به کارگیری افراد در دستگاه‌های اجرایی پس از پذیرفته شدن در امتحان عمومی و نیز در چارچوب امتحان یا مسابقه تخصصی امکان‌پذیر بوده و استخدام افراد در مشاغل تخصصی و کارشناسی و بالاتر منوط به احراز توانایی آن‌ها در مهارت‌های پایه و عمومی فناوری اطلاعات است. همچنین علاوه بر شرایط عمومی ذکر شده برای استخدام، دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در صورتی که در قوانین و مقررات قبلی مورد عمل خود شرایط دیگری داشته باشند، آن را ملاک عمل قرار دهند.

- -

نتایج مورد انتظار از اجرای احکام فصل ششم را می‌توان به ترتیب ذیل برشمرد:

۱. تعیین شرایط عمومی ورود به خدمت با توجه به شرایط بازار کار و ساختار جدید دستگاه‌های اجرایی،
۲. فراهم کردن برخی تسهیلات استخدامی برای جذب نیروهای متخصص در دستگاه‌های اجرایی،
۳. امکان جذب افراد با مدرک دیپلم و زیردیپلم در موارد یا مناطق خاص و برای مدت زمان مشخص و برای فرزندان شهدا در برخی مشاغل.

- () -

در این فصل به انواع روش‌های استخدام در دستگاه‌های اجرایی، شرایط ادامه خدمت و انتزاع از خدمت اشاره شده است.

- -

اصول حاکم بر این فصل به قرار زیر است:

۱. تعیین روش‌های استخدام متناسب با تغییرات صورت گرفته در نقش و وظایف دولت،
۲. توجه به دانش و تخصص افراد در استخدام آنان،
۳. جلوگیری از استخدام‌های غیرضروری در دستگاه‌های اجرایی.

- -

براساس احکام این فصل، از این پس هر نوع استخدام در دستگاه‌های اجرایی به یکی از دو روش ذیل صورت خواهد گرفت و هرگونه استخدام نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی خارج از

این دو حالت خلاف قانون محسوب شده و ممنوع است.

۱. استخدام رسمی برای تصدی پست‌های ثابت در مشاغل

حاکمیتی،

۲. استخدام پیمانی برای تصدی پست‌های سازمانی و برای

مدت معین.

البته کارمندانی که به موجب قوانین مورد عمل به استخدام

رسمی درآمده‌اند؛ با رعایت مقررات این قانون به صورت استخدام

رسمی به فعالیت خود ادامه خواهند داد. کسانی که برای ورود به

مشاغل حاکمیتی شرایط استخدام رسمی را کسب می‌کنند؛ قبل

از ورود به خدمت رسمی یک دوره آزمایشی سه‌ساله را طی

خواهند کرد و در صورت احراز شرایط، جزء کارمندان رسمی

محسوب شده و در صورت عدم احراز شرایط، یکی از روش‌های

ذیل در مورد وی اعمال خواهد شد:

۱. اعطای مهلت دوساله دیگر برای احراز شرایط لازم،

۲. تبدیل وضعیت به استخدام پیمانی،

۳. لغو حکم.

همچنین کارمندان رسمی براساس یکی از حالات ذیل از

خدمت در دستگاه اجرایی منتزاع خواهند شد.

۱. بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی،

۲. استعفا،

۳. بازخریدی به دلیل کسب نتایج ضعیف از ارزیابی

عملکرد کارمند، در سه سال متوالی یا چهار سال متناوب،

۴. وضعیت آماده به خدمت که شرایط آن در فصل

پانزدهم این قانون ذکر شده است،

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

اما در مورد شیوه دوم استخدام، یعنی استخدام پیمانی برای تصدی پست‌های سازمانی، سن کارمند پیمانی در انتهای مدت قرارداد استخدام نباید از ۶۵ سال و برای مشاغل تخصصی از ۷۰ سال تجاوز کند و تمدید قرارداد این کارمندان منوط به تحقق شرایط ذیل است:

۱. استمرار پست سازمانی کارمند،

۲. کسب نتایج مطلوب از ارزیابی عملکرد و رضایت از

خدمات کارمند،

۳. جلب رضایت مردم و ارباب رجوع،

۴. ارتقای سطح علمی و تخصصی در زمینه شغلی مورد تصدی.

در صورت عدم تمدید قرارداد با کارمندان پیمانی مطابق قوانین و مقررات مربوط عمل شده و این افراد مشمول استفاده از مزایای بیمه کارمندی خواهند بود.

- -

نتایج مورد انتظار از اجرای احکام فصل هفتم را می‌توان به‌ترتیب زیر برشمرد:

۱. جذب نیروی انسانی متناسب با نقش حاکمیتی و

نظارتی دولت در این قانون،

۲. رعایت حقوق استخدامی شاغلان فعلی دستگاه‌های اجرایی،

۳. توجه ویژه به گزینش‌های علمی و تخصصی علاوه بر

گزینش‌های اعتقادی و اخلاقی،

۴. ایجاد رابطه منطقی بین امنیت شغلی با ارزیابی

عملکرد فرد و ارتقای سطح علمی و تخصصی در زمینه شغلی.

- ()

در این فصل موضوع انتصاب و ارتقای شغلی کارمندان

دستگاه‌های اجرایی مطرح شده است.

- -

اصول حاکم بر این فصل به شرح زیر است:

۱. انتصاب و ارتقای شغلی کارمندان با رعایت احراز

شایستگی و عملکرد موفق،

۲. انتصاب افراد در پست‌های مدیریت حرفه‌ای با رعایت

مسیر ارتقای شغلی،

۳. جلوگیری از عزل و نصب‌های بی‌مورد در دستگاه‌های اجرایی،

۴. ایجاد بانک اطلاعات مدیران،

۵. آموزش مدیران متناسب با وظایف و نقش‌های مورد نظر.

- -

بر اساس مواد این فصل، هرگونه انتصاب و ارتقای شغلی

کارمندان باید با رعایت شرایط تحصیلی و تجربی لازم و پس از

احراز شایستگی و عملکرد موفق در مشاغل قبلی آنان صورت

گیرد. به منظور استقرار نظام شایستگی و ایجاد ثبات در خدمت

مدیریتی، دستگاه‌های اجرایی مکلفند در انتخاب و انتصاب افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای، شرایط تخصصی لازم را تعیین کنند تا افراد از مسیر ارتقای شغلی به مراتب بالاتر ارتقا یابند و در مواردی که از این طریق امکان انتخاب وجود نداشته باشد، با برگزاری امتحانات تخصصی لازم، انتخاب صورت می‌پذیرد.

همچنین دستگاه‌های اجرایی می‌توانند برای حداکثر ۱۵ درصد سمت‌های مدیریت حرفه‌ای از افراد شایسته (با رعایت تخصص و تجربه افراد)، بدون رعایت سلسله مراتب مدیریتی خارج از دستگاه استفاده کنند. دوره خدمت در پست‌های مدیریت حرفه‌ای چهار سال بوده و تمدید آن بلامانع است. همچنین دولت موظف شده تا درباره تغییر سمت افراد قبل از مدت مقرر آیین‌نامه‌ای را تدوین کند.

به‌منظور حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریت، دولت موظف شده نسبت به ایجاد بانک اطلاعات مدیران برای استفاده مقامات و مدیران ذی‌ربط اقدام نماید. همچنین دستگاه‌های اجرایی موظف شده‌اند امکان ارتقای مسیر شغلی را با توجه به امتیازات مربوطه در فضای رقابتی برای کلیه کارمندان فراهم کنند و برنامه‌ها و سامانه‌های اجرایی مؤثری را برای آموزش مدیران، متناسب با وظایف و نقش‌های مورد انتظار در بخش‌ها و دستگاه‌های اجرایی کشور تنظیم نمایند، به‌نحوی که هرگونه انتصاب و ارتقای مدیران منوط به طی این دوره‌ها باشد.

- -

نتایج مورد انتظار از اجرای احکام فصل هشتم را می‌توان به‌ترتیب زیر برشمرد:

۱. استقرار نظام شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری در نظام

اداری کشور،

۲. ایجاد ثبات در خدمت مدیران و در نتیجه ارتقای سطح

عملکرد آنها،

۳. ایجاد انگیزه در کارمندان با توجه به اینکه ارتقای

شغلی و انتصاب در مشاغل مدیریتی و سرپرستی در صورت طی

مسیر ارتقای شغلی برای آنان فراهم است،

۴. استفاده از افراد درون سازمانی برای ۸۵ درصد از

سمت‌های مدیریت حرفه‌ای و در نتیجه ارتقای سطح بهره‌وری و

کاهش هزینه‌های ناشی از جابه‌جایی‌های غیرضروری در سازمان‌ها،

۵. ارتقای سطح کیفی و کمی خدمات کارمندان با توجه به

ایجاد فضای سالم رقابتی بین آنها برای طی مسیر ارتقای

شغلی و احراز شرایط انتصاب در سمت‌های مدیریتی،

۶. ارتقای سطح کیفی خدمات مدیران با توجه به

آموزش‌های موردنظر.

- ()

این فصل به مقوله توانمندسازی و آموزش‌های مورد نیاز

کارمندان دستگاه‌های اجرایی مربوط می‌شود.

- -

اصول حاکم بر این فصل به قرار زیر است:

۱. تأکید بر تعیین سازوکارهای رشد و یادگیری به‌عنوان زیربنای مدیریت بهبود در سازمان‌ها،
۲. ارتقای سطح کارایی و اثربخشی دستگاه‌های اجرایی در چارچوب ایجاد سازمان‌های یادگیرنده،
۳. استقرار نظام جامع آموزش کارمندان،
۴. ایجاد رابطه منطقی بین ارتقای مدیران و کارمندان با نظام آموزش.

- -

این فصل کارمندان را موظف کرده است تا همواره نسبت به توانمندسازی و افزایش مهارت‌ها و توانایی‌های شغلی خود اقدام کنند. در همین راستا و با هدف ارتقای سطح کارایی و اثربخشی کارمندان، تکالیفی برای دستگاه‌های اجرایی تعیین شده است. بر این اساس، دستگاه‌های اجرایی باید نظام آموزش کارمندان خود را به‌گونه‌ای طراحی کنند که ضمن متناسب ساختن دانش، مهارت و نگرش کارمندان با شغل موردنظر، انگیزه‌های لازم را جهت مشارکت مستمر کارمندان در فرایند آموزش تأمین کند، به‌نحوی که رابطه‌ای مؤثر میان ارتقای کارمندان و مدیران و آموزش برقرار گردد و افراد از حداقل سرانه ساعت آموزشی براساس مقررات مربوط برخوردار شوند. دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در قالب برنامه‌های آموزشی

مصوب برای اجرای دوره‌های آموزشی مورد نیاز خود با دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی قرارداد منعقد کرده و کلیه مراحل طراحی، اجرا و ارزشیابی دوره‌ها و فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی خود را به مؤسسات و مراکز آموزشی و پژوهشی دولتی و غیردولتی که صلاحیت فنی و تخصصی آن‌ها تأیید شده باشد، واگذار نمایند.

همچنین اعزام کارمندان دستگاه‌های اجرایی از زمان تصویب این قانون برای طی دوره‌های آموزشی که منجر به اخذ مدرک دانشگاهی و یا معادل آن می‌شود در داخل و خارج از کشور با هزینه دستگاه‌های مربوطه و استفاده از مأموریت آموزشی ممنوع است و صرفاً بورس‌های آموزشی که منجر به اخذ مدرک تحصیلی دانشگاهی نمی‌شود و از سوی دولت‌های خارجی یا از طرف مؤسسات بین‌المللی در اختیار دولت قرار می‌گیرد، متناسب با وظایف دستگاه‌های اجرایی توزیع می‌شود و در مواردی که این دوره‌ها منجر به اخذ مدرک دانشگاهی می‌شود، با نظر وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و علوم، تحقیقات و فناوری حسب مورد اقدام خواهد شد.

- -

نتایج مورد انتظار از اجرای احکام فصل نهم را می‌توان به ترتیب زیر برشمرد:

۱. متناسب ساختن دانش، مهارت و نگرش کارمندان با

شغل موردنظر،

۲. ایجاد انگیزه در کارمندان برای مشارکت مستمر در فرایند آموزش،
۳. مشارکت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در آموزش کارمندان دولت در قالب قراردادهای منعقد،
۴. واگذاری فرایند آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی به مؤسسات و مراکز آموزشی غیردولتی،
۵. نظام‌مند کردن بورس‌های آموزشی و توزیع آن بین دستگاه‌های اجرایی متناسب با وظایف آن‌ها و جلوگیری از انجام هزینه‌های غیرضروری،
۶. نظارت بر بورس‌ها و دوره‌های آموزشی که منجر به اخذ مدرک تحصیلی دانشگاهی می‌گردد و توزیع آن بین دستگاه‌های اجرایی با نظر وزارت بهداشت و درمان و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

-

با توجه به اینکه بسیاری از مدیران میانی و عالی هیچ سابقه آموزشی در رشته مدیریت ندارند آیا این قانون در عمل قابل اجراست؟

در قانون فعلی سازوکار اجرای آن دیده شده است، اما نیاز به برنامه توجیهی دارد. مهم این است که مدیران نسبت به اجرای این قانون باور داشته و عزم جدی برای اجرای آن داشته باشند. آنچه مسلم است، توجیه مردم (ارباب رجوع ادارات و خدمات‌گیران از دولت) و کارکنان دولت نسبت به این قانون و

پیگیری و کمک مجدانه همگانی برای اجرای کامل و دقیق آن، جامعه را از مزایای اجرای سریع‌تر این قانون بهره‌مند می‌گرداند.

آیا پیش‌بینی لازم در خصوص پرسنل قرارداد مستقیم صورت پذیرفته است؟

در این قانون، وظایف دستگاه‌ها به دو دسته حاکمیتی و تصدی‌گری تقسیم شده و کارکنان از نظر استخدامی به دو دسته رسمی و پیمانی تقسیم‌بندی شده‌اند. در مشاغل خاص و برای پروژه‌های خاص، دستگاه‌ها می‌توانند کارکنانی را با قرارداد معین جذب نمایند. با کارکنان فعلی هم با توجه به این چارچوب رفتار خواهد شد. برای توضیح بیشتر به فصل هفتم، هشتم و نهم مراجعه نمایید.

استخدام در چه دستگاه‌هایی پیمانی و در چه دستگاه‌هایی رسمی است؟ یک تا دو دستگاه اجرایی را نام ببرید.

استخدام رسمی برای تصدی پست‌های ثابت در مشاغل حاکمیتی و استخدام پیمانی برای تصدی پست‌های سازمانی در مدت معین. امور حاکمیتی اموری است که تحقق آن موجب اقتدار و حاکمیت کشور است، از قبیل سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و نظارت مانند نهاد ریاست‌جمهوری، مجلس شورای اسلامی، وزارت دادگستری و سازمان بازرسی کل کشور. امور غیرحاکمیتی مربوط به شرکت‌ها و سازمان‌هایی که فعالیت‌های اقتصادی دارند. البته در درون دستگاه‌هایی که امور حاکمیتی

را برعهده دارند، برخی مشاغل حاکمیتی و برخی غیرحاکمیتی است، که به موجب تبصره «۲» ماده (۴۵) این قانون توسط دولت تعیین خواهد شد.

ضمانت اجرای هر قانون، یکی از اصلی‌ترین عوامل اثربخشی قوانین است. آیا برای مواد این قانون ضمانت اجرای مناسب لحاظ شده است؟ به‌طور مثال راهکارها و ضمانت اجرای فصل ششم (افزایش کارایی و جایگزینی ضابطه به‌جای رابطه) چیست؟

یکی از مباحث اصلی که در این قانون مورد توجه قرار گرفته، نحوه انتصاب مدیران، ارزیابی عملکرد مدیران و پرداخت به آن‌ها براساس عملکردشان است. امیدواریم سازوکار اتخاذ شده مؤثر واقع گردد.

آیا تکلیف کارکنان قراردادی (خرید خدمت) با بیست سال سابقه در دستگاه‌های دولتی مشخص شده است؟ با اجرای این قانون، وضعیت همه کارکنان مشخص می‌شود؛ کسانی که متصدی مشاغل حاکمیتی هستند، رسمی و متصدیان مشاغل غیرحاکمیتی پیمانی می‌گردند. آنچه مسلم است، با اجرای این قانون تکلیف کارکنان بسته به نوع شغل و سازمان، از نظر استخدامی و تأمین اجتماعی مشخص خواهد شد.

آیا با اجرای این قانون می‌توان امیدوار بود که ارتقای پست و درجه و دریافت مزایا ضابطه‌مند شده و افراد براساس لیاقت و شایستگی و توان فردی رشد و پیشرفت کنند؟

براساس مفاد این قانون، پست به دو دسته حرفه‌ای و سیاسی تقسیم‌بندی شده است، افراد، پست‌های حرفه‌ای را براساس شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی از طریق سیستم ارتقا به‌دست می‌آورند. همچنین در این قانون فصلی تحت عنوان توانمندی کارکنان در نظر گرفته شده که هدف آن رشد و پویایی نیروی انسانی است. ضمن اینکه سیستم پرداخت براساس عملکرد و شایستگی طراحی شده که نتیجه آن قاعدتاً شایسته‌سالاری است.

آیا می‌توان امیدوار بود در کشور ما هم مانند کشورهای پیشرفته، کارمندان براساس سنوات خدمت و پایه علمی و توانایی فردی رشد و ارتقای اداری یابند؟

براساس این قانون، انتظار می‌رود که کارکنان براساس استانداردهای مشخص و توانایی و تعهد رشد و ارتقا پیدا کنند. البته شرط آن، اجرای صحیح این قانون است.

آیا در این قانون پیش‌بینی شده که پست‌های مدیریتی ادارات و سازمان‌ها — مانند اکثر کشورهای پیشرفته — در اختیار فارغ‌التحصیلان و متخصصان رشته مدیریت قرار گیرد؟

مدیریت، ترکیبی از علم و هنر افراد است. طبیعتاً فرد باید توانایی مدیریت را داشته و در کنار آن به دانش مدیریت نیز

مجهز باشد. در این قانون (فصل توانمندی کارکنان) پیش‌بینی شده که افراد باید آموزش‌های لازم را به‌منظور احراز صلاحیت برای تصدی پست سازمانی از جمله پست مدیریت طی نمایند.

آیا مانند سازمان نظام مهندسی یا سازمان نظام پزشکی، نظام یا تشکل خاصی برای امر مهم و حیاتی مدیریت شکل گرفته و یا در برنامه‌های آتی قرار دارد؟

نظام مدیریتی — با توجه به تجارب کشور و نظام در سال‌های بعد از پیروزی انقلاب اسلامی — هنوز طراحی نشده است، ولی افراد و مؤسسات و مراکز مطالعاتی و پژوهشی در تلاش‌اند تا براساس مبانی اسلامی و بومی، مدیریت خاص جامعه ایران را طراحی کنند. در این قانون سعی شده به برخی جهت‌گیری‌ها در این زمینه مانند عدالت و کارآمدی توجه شود.

در نظام جدید و بخش تغییر و تحولات مدیریتی، آیا جریان تغییرات گسترده و به اصطلاح «اتوبوسی» از بین خواهد رفت؟

آیا تدابیری در این خصوص اندیشیده شده است؟

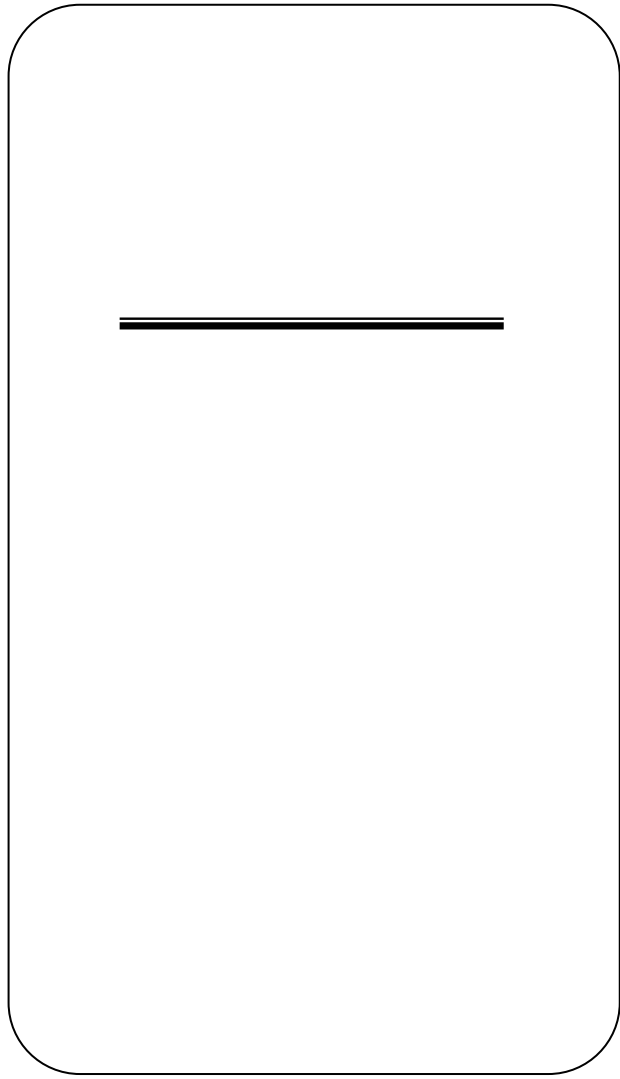
به‌موجب احکام فصل هشتم قانون، به‌منظور استقرار نظام شایسته‌سالاری و ایجاد ثبات در خدمت مدیران، دستگاه‌های اجرایی موظفند اقدامات ذیل را انجام دهند:

۱. در انتخاب و انتصاب افراد به پست مدیریت حرفه‌ای، شرایط تخصصی لازم را تعیین کرده تا افراد از مسیر ارتقای شغلی به مراتب بالاتر ارتقا یابند. دستگاه‌های اجرایی می‌توانند

برای حداکثر ۱۵ درصد سمت‌های مدیریت حرفه‌ای، از افراد شایسته (با رعایت تخصص و تجربه شاغل نسبت به شغل، بدون رعایت سلسله مراتب مدیریتی) خارج از دستگاه استفاده نمایند.

۲. عزل و نصب متصدیان پست‌های مدیریت سیاسی بدون الزام به رعایت مسیر ارتقای شغلی، از اختیارات مقامات بالاتر است.

۳. دوره خدمت در پست‌های مدیریت حرفه‌ای چهارساله می‌باشد و تمدید آن بلامانع است. به موجب احکام این فصل، کلیه دستگاه‌های اجرایی موظفند امکان ارتقای مسیر شغلی را با توجه به اختیارات مربوطه در فضای رقابتی برای کلیه کارمندان فراهم نمایند.



مهم‌ترین دستاوردهای فصول دهم، یازدهم و دوازدهم این قانون که مربوط به حقوق و مزایای کارمندان دستگاه‌های اجرایی، ارزیابی عملکرد و حقوق و تکالیف قانونی کارمندان دولت است، به شرح زیر قابل دسته‌بندی و توضیح می‌باشد.

- () -

به‌طور قطع یکی از تفاوت‌های اساسی قانون مدیریت خدمات کشوری با قانون نظام هماهنگ پرداخت، به تغییر در نظام پرداخت از شیوه گروه شغلی و عدد مبنا به روش امتیازی مربوط می‌شود.

- -

اصول حاکم بر این فصل به شرح زیر است:

۱. پرداخت متناسب با عملکرد،
۲. تعریف معیار برای پرداخت (عوامل شغل و شاغل)،
۳. پرداخت فوق‌العاده‌های حقوق متناسب با نوع کار و زمان و مکان انجام آن،
۴. توجه به بهره‌وری در سیستم،

۵. کاهش سطوح مقامات،
۶. پرداخت بخشی از سود شرکت متناسب با میزان کارایی و اثربخشی به فرد،
۷. ارتباط کارایی و عملکرد کارمندان با حقوق و مزایا،
۸. حفظ کلیه حقوق استخدامی کارمندان فعلی دستگاه‌های اجرایی.

- -

به موجب احکام این فصل، مجموع امتیازات حاصل از ارزشیابی عوامل شغل و شاغل ضرب در ضریب ریالی، مبنای محاسبه حقوق و مزایای کارمندان خواهد بود. بر این اساس، عوامل شغل^۱ نظیر اهمیت و پیچیدگی وظایف مسئولیت‌ها، سطح تخصص و مهارت‌های مورد نیاز (حداقل ۲۰۰۰ امتیاز و حداکثر ۶۰۰۰ امتیاز) و عوامل شاغل نظیر تحصیلات، دوره‌های آموزشی، مهارت، سنوات خدمت و تجربه (حداقل ۱۵۰۰ امتیاز و حداکثر ۴۵۰۰ امتیاز) خواهد داشت. همچنین ضریب ریالی با توجه به شاخص هزینه زندگی و متناسب با نرخ تورم هر سال در لایحه بودجه پیش‌بینی خواهد شد.

در این نظام، هریک از مشاغل متناسب با ویژگی‌ها حداکثر در پنج رتبه مقدماتی، پایه، ارشد، خیره و عالی طبقه‌بندی می‌شوند. شاغلان در بدو استخدام در رتبه مقدماتی قرار

۱. امتیاز طبقه مشاغل آموزشی تمام‌وقت وزارت آموزش و پرورش و بهداشتی و درمانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با ضریب ۱/۱ محاسبه می‌شود.

می‌گیرند و براساس عواملی نظیر ابتکار و خلاقیت، میزان افزایش مهارت‌ها، انجام خدمات برجسته، طی دوره‌های آموزشی و میزان جلب رضایت ارباب‌رجوع — براساس ضوابطی که متناسب با ویژگی‌های مشاغل به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد — ارزیابی شده و حسب امتیاز مکتسبه و طی حداقل مدت تجربه مربوط به سطوح پایه، ارشد، خبره و عالی ارتقا می‌یابند.

در این نظام کلیه عناوین مدیریت و سرپرستی متناسب با پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها، حیطه سرپرستی و نظارت و حساسیت‌های شغلی از امتیاز فوق‌العاده مدیریت (حداقل ۵۰۰ امتیاز و حداکثر ۵۰۰۰ امتیاز) برخوردار خواهند شد.

علاوه بر پرداخت‌های مذکور که حقوق ثابت تلقی می‌شود، فوق‌العاده‌های ذیل به کارمندان قابل پرداخت است:

۱. فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه‌یافته و بدی آب‌وهوا (برای مشاغل تخصصی با مدرک کارشناسی ارشد حداکثر معادل ۲۵ درصد حقوق ثابت و برای سایر مشاغل حداکثر معادل ۲۵ درصد حقوق ثابت)،

۲. فوق‌العاده ایثارگری (تا ۱۵۰۰ امتیاز) و نشان‌های دولتی (تا ۷۵۰ امتیاز) (فوق‌العاده مستمر)،

۳. فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمعارف نظیر کار با اشعه و مواد شیمیایی و کار با بیماران روانی، عفونی و در اورژانس (فوق‌العاده مستمر) (حداکثر تا ۳۰۰۰ امتیاز)،

۴. کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد (عائله‌مندی ۸۰۰ امتیاز و اولاد تا سقف سه فرزند به ازای هر اولاد ۲۰۰ امتیاز)،

۵. فوق العاده شغل برای مشاغل تخصصی تا سطح کاردانی (فوق العاده مستمر) (تا سطح کاردانی حداکثر ۷۵۰ امتیاز و برای مشاغل هم سطح کارشناسی حداکثر ۱۵۰۰ امتیاز و برای مشاغل بالاتر حداکثر ۲۰۰۰ امتیاز)،
۶. فوق العاده کارایی و عملکرد (به حداکثر ۷۰ درصد کارکنان هر دستگاه تا ۲۰ درصد امتیازات مربوط به حقوق ثابت در مقاطع سه ماهه)،
۷. هزینه سفر و مأموریت روزانه داخل و خارج از کشور، نوبت کاری، جابه جایی محل خدمت کارمندان، کسر صندوق و تضمین،
۸. فوق العاده اشتغال خارج از کشور،
۹. اضافه کار، حق التدریس، حق التحقیق، حق التألیف و حق الترجمه (مشروط به آنکه از ۵۰ درصد حقوق ثابت و فوق العاده های کارمند تجاوز ننماید)^۱
۱۰. فوق العاده ویژه در موارد خاص با توجه به عواملی از قبیل بازار کار داخلی و بین المللی، مخاطره پذیری، تأثیر اقتصادی فعالیتها در درآمد ملی، انجام فعالیت و وظایف تخصصی و ستادی و حساسیت کار (حداکثر ۲۵ درصد از مشاغل تا ۵۰ درصد سقف امتیاز حقوق ثابت و فوق العاده های مستمر)،
۱۱. فوق العاده بهره وری غیرمستمر از محل صرفه جویی در اعتبارات، به کارمندان و مدیرانی که خدمات برجسته انجام

۱. در هر دستگاه اجرایی حداکثر تا ۲۰ درصد کارمندان آن دستگاه که به اقتضای شغلی اضافه کار بیشتری دارند، از محدودیت سقف ۵۰ درصد مستثنی می باشند.

می‌دهند (حداکثر معادل ۲۵ درصد اعتبارات صرفه‌جویی شده). حقوق مقامات سیاسی، از دیگر مباحثی است که در این فصل به آن پرداخته شده است. همچنین به‌موجب احکام این فصل، امتیاز شغلی مدیران عامل و اعضای هیئت‌های مدیره شرکت‌های دولتی که براساس سیاست‌های اجرای اصل ۴۴ باید در اختیار دولت بماند با توجه به نوع وظایف، حساسیت و تخصص و تأثیر اقتصادی شرکت و سهم شرکت در درآمد ملی حداکثر معادل ۱/۵ برابر امتیازات شغلی این فصل تعیین شده است.

حداقل و حداکثر حقوق و مزایای مستمر شاغلان، حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول این قانون و سایر حقوق‌بگیران دستگاه‌های اجرایی هر سال با پیشنهاد دولت به تصویب هیئت وزیران می‌رسد. سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر نباید از هفت برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز نماید.

همچنین از تاریخ اجرای این قانون کلیه مبانی پرداخت خارج از ضوابط و مقررات این فصل به‌استثنای پرداخت‌های قانونی که در زمان بازنشسته شدن یا از کارافتادگی و یا فوت پرداخت می‌گردد و همچنین برنامه کمک‌های رفاهی که به‌عنوان یارانه مستقیم پرداخت می‌شود، در دستگاه‌های مشمول این قانون لغو می‌گردد.

براساس احکام این فصل، در صورتی که با اجرای این فصل، حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مشمول کسور بازنشستگی هریک از کارمندان که به‌موجب قوانین و مقررات قبلی دریافت

می‌کردند کاهش یابد، تا میزان دریافتی قبلی تفاوت تطبیق دریافت خواهند نمود و این تفاوت با ارتقاهای بعدی مستهلک می‌شود. این تفاوت در محاسبه حقوق بازنشستگی یا وظیفه نیز منظور می‌گردد.

- -

نتایج مورد انتظار از اجرای احکام فصل دهم را می‌توان به ترتیب زیر برشمرد:

۱. عدالت در نظام جبران خدمات در کلیه دستگاه‌های اجرایی در چارچوب رعایت ویژگی‌ها و حساسیت‌های مربوط به شغل،
۲. نظام‌مند کردن فوق‌العاده‌های حقوق،
۳. امکان ارزیابی عملکرد فرد و پرداخت مزایا متناسب با آن،
۴. شفافیت پرداخت‌ها در فیش‌های حقوقی،
۵. افزایش میزان پرداخت کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد،
۶. افزایش انگیزه و رضایت شغلی کارکنان.

- -

با مقایسه محتوای قانون نظام هماهنگ پرداخت با (فصل حقوق و مزایای) قانون مدیریت خدمات کشوری، موارد زیر به‌دست می‌آید:

۱. رابطه بین عملکرد و پاداش: قانون نظام هماهنگ (مصوب ۱۳۷۰) به نحوی طراحی شده است که توجه چندانی به

سازوکارهای انگیزشی در کارمندان نداشته و مدیر اختیار چندانی در میزان حقوق پرداختی به کارکنان ندارد. به عنوان مثال، فوق العاده شغل و فوق العاده جذب که بخش قابل توجهی از حقوق کارمند را تشکیل می دهد برای کلیه کارمندان براساس پست سازمانی تعیین شده و مدیر نقش چندانی در تعیین میزان آن ندارد و کارمندان دارای شرایط مشابه استخدامی — بدون توجه به سطح کیفیت کار و میزان خروجی — از یک مبلغ یکسان برخوردار هستند. این مسئله نه تنها امکان ایجاد انگیزه در کارمندان را از بین برده، بلکه موجب کاهش انگیزه در بین کارمندان نیز شده است؛ چرا که کارمند مطمئن است با هر نوع کیفیت کار، از میزان مشخصی فوق العاده شغل و فوق العاده جذب بهره مند خواهد شد. تنها فوق العاده ای که مدیر تا حدودی در پرداخت آن نقش دارد، فوق العاده ویژه مشاغل مدیریتی و کارشناسی است.

این در حالی است که نظام پرداخت در فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری به شکلی طراحی شده که نوعی رابطه منطقی بین عملکرد و پاداش ایجاد نموده است و کارکنان با توجه به عملکرد و میزان اثربخشی خود از پرداخت های سازمان بهره مند خواهند شد. در این نظام سازوکارهای پرداختی به کارمندان و مدیران به نحوی طراحی شده که دریافته های آنان متأثر از ارزیابی عملکرد فرد و سازمان بوده و مدیر از ابزار کافی برای تشویق و تنبیه کارمند تحت سرپرستی خود برخوردار است و با توجه به استقرار نظام مدیریت عملکرد، هر فرد

براساس میزان داده‌های خود به سازمان از آن ستانده خواهد داشت. این امر موجب ایجاد انگیزه در کارمندان، ارتقای سطح خروجی‌های سازمان و در نهایت تحقق راهبردهای مربوط به هریک از دستگاه‌های اجرایی خواهد شد.

۲. **میزان قابلیت و جامعیت در تحت پوشش قرار دادن سازمان‌ها و نهادهای مختلف:** می‌توان اذعان داشت که ضعف قانون نظام هماهنگ پرداخت (مصوب ۱۳۷۰) در این خصوص موجب شد که بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌ها از جمله: سازمان انرژی اتمی و شرکت‌های صنعتی و کشتیرانی به واسطه وجود برخی از قوانین و مقررات بین‌المللی و جهانی، حالت خاص کاری به‌صورت اقماری در مؤسسات تابعه وزارت نفت در دریا و در سطح بین‌الملل، قوانین و مقررات خاصی را که بعضاً ناگزیر به تبعیت از آن هستند، تدوین و به تصویب برسانند. این مسئله زمینه سوءاستفاده برخی شرکت‌ها و سازمان‌ها را در خصوص پرداخت‌های غیرواقعی و بدون روبه فراهم نموده، به‌نحوی که در حال حاضر بالغ بر ۴۰ شرکت و سازمان تابع قوانین و مقررات خاص می‌باشند.

این در حالی است که نظام پرداخت در قانون مدیریت خدمات کشوری به این مسئله توجه داشته و فوق‌العاده‌های خاصی را که منطبق با شرایط شغلی و محیطی هریک از سازمان‌های مشمول قانون می‌باشد برای پرداخت به کارمندان این سازمان‌ها و شرکت‌ها در نظر گرفته است. به‌نحوی که از قابلیت تعمیم به کلیه سازمان‌ها و شرکت‌های دارای قوانین و

مقررات خاص برخوردار است و اجازه هرگونه گریز از قانون را از دستگاه‌ها، نهادها و شرکت‌های دارای مقررات خاص سلب خواهد نمود.

۳. تعیین حداقل دریافتی حقوق با رقم واحد برای کلیه کارمندان: بدون شک یکی از اشکالات وارد بر نظام هماهنگ پرداخت، تعیین حداقل دریافتی حقوق با یک رقم واحد برای کلیه کارمندان دولت می‌باشد که عملاً موجب شده کارمندان دستگاه‌های مشمول این قانون (به‌عنوان مثال یک فرد با مدرک دیپلم و یک فرد با مدرک لیسانس و حتی فوق لیسانس با حدود ده سال سابقه خدمت) از یک حداقل حقوق برخوردار باشند، یا اینکه دو نفر با مدرک مشابه و رشته شغلی مشابه (به‌عنوان مثال دو نفر با مدرک دیپلم، یکی بدون سابقه خدمت و دیگری با ۲۰ سال سابقه خدمت) از حداقل دریافتی یکسان و یا حتی حقوق و مزایای یکسان برخوردار گردند.

قانون مدیریت خدمات کشوری با توجه به تغییرات اساسی در نظام پرداخت و لحاظ کردن عواملی همچون سابقه خدمت و تجربه، مهارت‌ها و دوره‌های آموزشی طی شده، تحصیلات، اهمیت و پیچیدگی شغل و سطح تخصص در تعیین حقوق ثابت و اتخاذ برخی سیاست‌های تشویقی در نحوه و میزان پرداخت فوق‌العاده‌های مستمر و غیرمستمر عملاً این مشکل را حل نموده و به‌طور قطع کارکنان با مدرک و سابقه خدمت متفاوت، از حقوق متفاوت برخوردار شده و عوامل مذکور در تعیین میزان حقوق ثابت آنان تأثیرگذار خواهد بود.

- () -

این فصل به ارزیابی عملکرد فرد و سازمان مربوط می‌شود.

- -

اصول حاکم بر این فصل به قرار زیر است:

۱. استقرار نظام مدیریت عملکرد،
۲. نظارت و ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی،
۳. سنجش عملکرد و بهره‌وری دستگاه‌های اجرایی.

- -

به موجب احکام این فصل، دستگاه‌های اجرایی مکلفند براساس آیین‌نامه دولت، با استقرار نظام مدیریت عملکرد مشتمل بر ارزیابی عملکرد سازمان، مدیران و کارمندان، برنامه‌های سنجش و ارزیابی عملکرد و میزان بهره‌وری را در واحدهای خود به اجرا گذاشته و ضمن تهیه گزارش‌های نوبه‌ای و منظم، نتایج حاصل را به سازمان گزارش نمایند. همچنین دولت 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 رئیس‌جمهور و مجلس ارائه کند و از نتایج آن در تدوین راهبردهای برنامه‌های توسعه استفاده نماید. از آنجاکه در رویکردهای نوین مدیریتی، نظام‌های ارزیابی عملکرد باید هم‌راستا و در جهت راهبردهای سازمانی باشد، لذا

گفتار چهارم حقوق و دستمزد و ارزیابی عملکرد ۶۹

رویکرد حاکم بر این فصل تلاش در جهت تحقق سازوکاری است که بتواند نظام‌های ارزشیابی عملکرد کارمندان دستگاه‌های اجرایی را در جهت تحقق اهداف کلان قانون مدیریت خدمات کشوری تعریف نماید.

- -

نتایج مورد انتظار از اجرای احکام فصل یازدهم را می‌توان به‌ترتیب زیر برشمرد:

۱. ایجاد رابطه منطقی بین عملکرد و حقوق و مزایا،
۲. ایجاد رابطه منطقی بین عملکرد با ارتقای شغلی و انتصاب افراد،
۳. امکان اندازه‌گیری میزان اثربخشی کارمندان و مدیران در تحقق اهداف سازمان،
۴. مقایسه میزان پیشرفت کشور در مقایسه با سایر کشورهای جهان براساس شاخص‌های بین‌المللی و استفاده از نتایج آن در تدوین راهبردهای برنامه توسعه.

- ()

این فصل به حقوق و تکالیف متقابل کارمندان و سازمان مربوط می‌شود.

- -

اصول حاکم بر این فصل به شرح ذیل است:

۱. شفافیت در رابطه کارمندان با دستگاه اجرایی و تعیین حقوق تکالیف هریک،
۲. پیش‌بینی برخی تسهیلات استخدامی برای زنان شاغل،
۳. توجه به پوشش‌های بیمه کارمندان و بازنشستگان و افراد تحت تکفل آنان،
۴. نگهداری منابع انسانی،
۵. برخورداری کارمندان از حقوق، تسهیلات و امتیازات یکسان،
۶. پیش‌بینی احکام مربوط به اخذ رشوه و سوءاستفاده از مقام اداری،
۷. شرایط به‌کارگیری بازنشستگان متخصص.

- -

براساس احکام این فصل، میزان مرخصی استحقاقی و استعلاجی سالانه کارمندان، مرخصی بدون حقوق، تکلیف دستگاه‌های اجرایی در خصوص بیمه‌های پایه و تکمیلی کارمندان و بازنشستگان و افراد تحت تکفل آنان، بهداشت و ایمنی محیط کار، ساعات کار هفتگی کارمندان در طول هفته و تنظیم این ساعات در شش روز از هفته (ستاد مرکزی دستگاه‌های اجرایی مشمول این حکم نیستند)، ضوابط مربوط به خدمت نیمه‌وقت، حقوق قانونی کارمندان در مراجع قضایی، سوءاستفاده کارمندان از مقام اداری و اخذ رشوه و احکام قانونی مربوط، ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل، ضوابط و شرایط به‌کارگیری بازنشستگان متخصص (با مدرک تحصیلی

گفتار چهارم حقوق و دستمزد و ارزیابی عملکرد ۷۱

کارشناسی و بالاتر) و تکالیف کارمندان در قبال مقامات مافوق تعیین شده است.

- -

نتایج مورد انتظار از اجرای احکام فصل دوازدهم را می‌توان به‌ترتیب زیر برشمرد:

۱. ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد مالی در

دستگاه‌های اجرایی،

۲. بهره‌مندی کارمندان و بازنشستگان و افراد تحت تکفل

آنان از مزایای بیمه‌های تکمیلی،

۳. ایجاد محیط مناسب کار و تأمین شرایط بهداشتی و

ایمنی برای کارمندان،

۴. برخورداری کارمندان از حمایت‌های قضایی توسط

دستگاه‌های اجرایی در برابر شاکیان موضوع انجام وظایف و

مسئولیت‌های قانونی کارمندان،

۵. ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل برای کلیه

کارمندان دولت، مگر در موارد اضطرار برای مدت حداکثر چهار

ماه و بدون دریافت حقوق و مزایا تحت هر عنوان،

۶. استفاده از دانش، تجربه و تخصص بازنشستگان برای انجام

امور مشاوره‌ای، تدریس و عضویت در مجامع و شوراهای، مشروط بر

آنکه مجموع ساعات اشتغال آن‌ها در دستگاه‌های اجرایی از

یک‌سوم ساعت اداری کارمندان تجاوز نکند و پرداخت حق‌الزحمه

متناسب با ساعات کار هفتگی معادل کارمندان شاغل مشابه.

-

آیا حقوق کارمندانی که در حال حاضر بیشتر از میزان مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری دریافت می‌کنند، کاهش خواهد یافت؟

حقوق کارمندان فعلی که بیشتر از میزان مقرر در قانون خدمات دریافت می‌کنند، کاهش نمی‌یابد، ولی مابه‌التفاوت با افزایش‌های بعدی مستهلک خواهد شد.

در حال حاضر براساس قانون نظام هماهنگ پرداخت، فوق‌العاده‌های کارکنان براساس گروه شغلی پرداخت می‌شود و نه شغل و مسئولیت آنان، یعنی اگر مدیری دارای مدرک فوق‌دیپلم باشد — باوجود کار و مسئولیت مشابه و گاه مؤثرتر — از فوق‌العاده کم‌تری نسبت به مدیر با مدرک لیسانس و بالاتر برخوردار خواهد بود. این امر مؤید مدرک‌گرایی بوده و به دور از عدالت می‌باشد. با این موضوع در قانون اخیر چگونه برخورد شده است؟

در قانون مدیریت خدمات کشوری، مدرک به‌عنوان یک متغیر در دریافتی کارکنان محسوب می‌شود، ولی علاوه بر آن، مهارت، توانایی، جلب رضایت مراجعان و دیگر شاخص‌های عملکرد کارکنان نیز به‌عنوان شاخص‌های دیگر در نظر گرفته شده و مبنای حقوق هر فرد، امتیازات ناشی از ویژگی‌های شغل و شاغل است. درعین حال ۵۰ درصد حقوق ناشی از عوامل ثابت و ۵۰ درصد آن به میزان فعالیت، مهارت، خلاقیت و تلاش فرد بستگی دارد.

آیا این واقعیت دارد که افزایش حقوق سالانه کارمندان به صورت برگ سهام پرداخت می‌شود؟ در این صورت با مشکلات آن از جمله ارزش‌های متفاوت و نوسانات سالانه چگونه مقابله می‌شود؟

براساس این قانون، پرداخت حقوق به دو شکل انجام می‌گیرد؛ مطالبات ناشی از افزایش اجرای این قانون، تا پنج سال به صورت سهام عدالت (قابل عرضه در بورس) داده می‌شود، اما افزایش سنواتی در ردیف بودجه لحاظ شده و به صورت نقدی در قالب حقوق ماهانه پرداخت می‌گردد. این روش، نوعی کنترل نقدینگی و مهار نرخ تورم به شمار می‌رود.

آیا محدود کردن دریافتی کارمندان با ایجاد سقف دریافتی — در صورت داشتن استحقاق دریافت بیشتر از سقف — عادلانه است؟

کارمندان به تناسب عملکرد و استحقاقشان دریافت می‌کنند. البته تفاوت بین حداقل و حداکثر حقوق و دریافت‌های مستمر تا هفت برابر لحاظ شده، لکن در پرداخت‌های غیرمستمر که ناشی از کار با شرایط خاص می‌باشد، سقف پرداخت محدود نشده است.

چگونه می‌توان دو حسابدار در دو سازمان یا شرکت دولتی مختلف را که یکی فقط لیست حقوق و بیمه تهیه می‌کند و دیگری وظیفه نگهداری و کنترل حساب‌های میلیاردی و تهیه صورت‌های مالی گسترده آن‌ها را برعهده دارد، با مدرک

تحصیلی و سابقه یکسان، مشاغل مشابه محسوب کرد؟

در مشاغلی که حساسیت شغل متفاوت دارد، مشاغل با حساسیت بالا امتیاز بیشتری داشته و صاحبان آن دریافتی بیشتری خواهند داشت.

آیا محدود کردن حقوق بین کف و سقف مطابق عدل اسلامی است، چه بسا یک نفر شایستگی دریافت بیش از سقف را داشته باشد؟

سقف پرداخت صرفاً مربوط به حقوق ثابت و فوق العاده مستمر است که نباید از هفت برابر کف حقوق بیشتر باشد. نظام پرداخت در این قانون به نحوی طراحی شده که حدود ۵۰ درصد پرداختها به صورت غیرمستمر و براساس عملکرد فرد پرداخت می‌شود. لذا اگر فردی شایستگی و عملکرد مناسب داشته باشد، مزایای غیرمستمر متناسب با نوع تلاش و کارش دریافت خواهد کرد.

به چه دلیل یک استاد دانشگاه با هفته‌ای دوازده ساعت تدریس و بدون هیچ فعالیت تحقیقاتی معاف از سقف بوده، ولی یک مهندس بخش نفت یا نیرو با هفته‌ای چهل و چهار ساعت کار حداکثر تا سقف می‌تواند حقوق بگیرد؟

آنچه مسلم است، سقف حقوق برای همه مشاغل باید رعایت شود، اما چون اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها دارای قانون خاص هستند، از شمول این قانون خارج‌اند. البته با افزایش ساعت موظف اعضای هیئت علمی به ۴۰ ساعت حضور و ۱۴

ساعت تدریس در هفته، تناسب بین عملکرد و حقوق آنها تا حدودی رعایت شده است.

در طرح مذکور حداقل حقوق چقدر مشخص شده و حقوق کارمندان چگونه تعیین می‌گردد؟

اگر ضریب ریالی را ۵۰۰ ریال در نظر بگیریم، حداقل حقوق ۱۵۰ هزار تومان به علاوه هرگونه فوق‌العاده و کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد خواهد بود.

آیا این قانون از آن چنان ضمانت اجرایی محکمی برخوردار است که بتواند وزارت نفت را نیز ملزم به رعایت قانون و احقاق حقوق کارمندان شاغل در این وزارتخانه که در بدترین مناطق کشور از نظر آب‌وهوایی و در سخت‌ترین شرایط مشغول به کار هستند، نماید؟

در این قانون، نظام پرداخت به نحوی طراحی شده که امتیازات قابل توجهی برای آن دسته از کارکنان دولت که در شرایط مذکور مشغول به کار هستند، منظور شود، از جمله پرداخت فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه‌یافته و بد آب‌وهوا معادل ۲۰ تا ۲۵ درصد حقوق ثابت، پرداخت فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف نظیر کار با اشعه و مواد شیمیایی، عفونی، کار با مواد سمی، آتش‌زا و منفجره تا ۳۰۰۰ امتیاز، فوق‌العاده شغل برای مشاغل تخصصی تا ۲۰۰۰ امتیاز، فوق‌العاده کارایی و عملکرد، فوق‌العاده نوبت کاری، فوق‌العاده

ویژه برای مشاغل تخصصی و حساس، فوق‌العاده ناشی از بهره‌وری در پروژه، فوق‌العاده خاص و پرداخت ۴۰ درصد حقوق ثابت برای حساسیت کار در شرکت‌های دولتی.

آیا دادن اختیارات بی‌حد و حصر به رؤسای دستگاه‌های اجرایی باعث رواج بی‌عدالتی و افزایش روحیه چاپلوسی نمی‌شود؟ مگر همه رؤسا و مدیران عادل و شایسته‌اند؟ هدف دولت و مجلس این است که نظام شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی در همه سطوح سازمان اجرا شود.

در گذشته هم قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت تصویب و اجرا شد. صرف‌نظر از نقاط قوت و ضعف این قانون، شاهد مشکلات فراوان اجرایی آن بودیم و بسیاری از شرکت‌های دولتی در عمل خود را از قانون مذکور مستثنی کرده و اقدام به پرداخت حقوق‌های کلان در قالب‌ها و توجیهات مختلف نمودند. تا جایی که اختلاف پرداخت فاحش در دو صنعت مجاور با فعالیت مشابه امری طبیعی شده است. سؤال این است که در قانون اخیر چه تدبیری برای ضمانت اجرای آن صورت گرفته است؟

با توجه به اینکه در این قانون شرایط خاص کاری برای هر شغل در نظر گرفته شده، به‌نظر می‌رسد بهانه‌ای برای شرکت‌های دولتی و سازمان‌های دارای ضوابط و قوانین خاص برای فرار این قانون وجود نداشته باشد آنچه مسلم است، همت مسئولان نظام

و مجلس بر این قرار گرفته که چنین اتفاقی نیفتد.

نظام حقوق براساس امتیازبندی تا چه حد اصلاح شده است؟ آیا سیستم‌های مدیریتی و تغییرات شدید آن و مقوله ارزیابی مدیران بهبود یافته است؟ برای موضوع امنیت شغلی چه تدابیری اندیشیده شده است؟ حداقل و حداکثر حقوق‌ها چقدر است و مابه‌التفاوت‌ها تا چه زمانی پرداخت می‌شود؟ آیا تغییرات عمده‌ای در خصوص مقررات انضباطی کارکنان صورت گرفته است؟

سؤال اول، تاکنون نظام امتیازی در سطح ملی نداشته‌ایم، مگر در مورد برخی شرکت‌ها که تجربه موفق نیز به حساب می‌آید. لکن نظام پرداخت تا حد زیادی اصلاح شده است. دوم، بحث ارزیابی عملکرد مدیران در قالب استقرار نظام مدیریت عملکرد به‌طور کاملاً جامع پیش‌بینی شده است. سوم، در این نظام، امنیت شغلی رابطه مستقیمی با عملکرد و خروجی کارکنان دارد. چهارم، حداقل حقوق در هر سال براساس شاخص هزینه زندگی تعیین شده و حداکثر معادل هفت برابر آن خواهد بود. پنجم، یک فصل از این قانون به «حقوق و تکالیف کارمندان» اختصاص یافته که مقررات انضباطی در آن به‌طور کامل پیش‌بینی شده است.

آیا در این قانون امتیاز خاصی برای تألیف متون آموزشی برای مسئولان آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌های عملی پیش‌بینی شده است؟ براساس این قانون، پرداخت اضافه‌کار حق‌التحقیق،

حق التدریس، حق الترجمة و حق التألیف مشروط بر آنکه از ۵۰ درصد حقوق ثابت و فوق العاده تجاوز نکنند، مجاز می باشد.

آنچه به حقوق کارکنان اضافه می شود، به صورت نقدی پرداخت می گردد یا به صورت سهام عدالت؟

در مورد کارکنانی که حقوق شان افزایش می یابد، افزایش یکباره به وسیله سهام عدالت (قابل عرضه در بورس) پرداخت می شود، اما افزایش سنواتی ناشی از افزایش ضریب ریالی که سالانه اعمال می گردد - براساس حکم کارگزینی - مانند حقوق عادی به شکل نقدی پرداخت می شود.

گفته می شود که در قانون جدید مدرک تحصیلی ارزشی ندارد. پس این همه تلاش برای ادامه تحصیل و هزینه های سرسام آوری که خانواده ها برای ادامه تحصیل فرزندان شان متحمل می شوند، چه مفهومی دارد؟

در قانون نظام هماهنگ پرداخت، شیوه محاسبه حداقل دریافتی برای کلیه کارکنان دولت - فارغ از میزان تحصیلات و پست سازمانی - یکسان بود و امکان داشت که فردی با مدرک تحصیلی لیسانس با یک فرد دارای مدرک سیکل، از حداقل دریافتی یکسان برخوردار باشند. حال آنکه در قانون جدید این مسئله حل شده و کارمندان براساس مدرک تحصیلی، مهارت، نوع شغل و عملکرد، از حقوق متفاوتی برخوردار خواهند بود، لذا هرچه مدرک دانشگاهی بالاتر باشد، میزان حقوق هم افزایش می یابد.

نظام هماهنگ در جایی اجرا می‌شود که حداقل تشابه بین دو کارمند از نظر موقعیت کاری وجود داشته باشد. آیا در قانون جدید شرایط کار در سکوهای نفتی که هیچ نوع مشابهی در داخل کشور ندارد - به جز در کشورهای همسایه که کارکنان آن چندین برابر کارکنان صنعت نفت کشور ما حقوق دریافت می‌کنند - مدنظر قرار گرفته است؟ آیا در این قانون میزان ساعات کار، تعطیلات تابستانی و تعطیلات نوروزی دو کارمند شرکت نفت و آموزش و پرورش مساوی و یکسان است؟

برخی فوق‌العاده مستمر و غیرمستمر که در این قانون (فصل حقوق و مزایا) پیش‌بینی شده، ویژه مشاغل خاص و حساس می‌باشد، به‌طور مثال، پرداخت فوق‌العاده بدی آب‌وهوا و کار در محیط‌های غیرمتعارف که تا سقف ۳۰۰۰ امتیاز قابل پرداخت است و پرداخت برخی فوق‌العاده‌ها که با توجه به شرایط بازار کار داخلی و خارجی صورت می‌گیرد. برخی از این فوق‌العاده‌ها هرگز به مشاغل فرهنگی تعلق نخواهد گرفت و صرفاً برای مشاغلی همچون صنعت نفت و ... در نظر گرفته شده است.

یکی از عوامل افزایش حقوق، دوره‌های آموزشی است. در آموزش و پرورش برای بعضی رشته‌ها دوره‌های آموزشی بیشتری گذاشته می‌شود و برای برخی دیگر مانند زبان انگلیسی دوره‌های آموزشی کم‌تر. آیا همین جا حق بسیاری ضایع نمی‌شود؟ آیا بهتر نیست ساعات دوره‌های آموزشی برای همه رشته‌ها در طول سال مساوی باشد؟

نوع دوره بستگی به نیازهای آموزشی هر شغل دارد و از

شاخص‌های ارزیابی شغل محسوب می‌شود، این موضوعات به تناسب هر شغل در آیین‌نامه‌های اجرایی تعریف خواهد شد، بنابراین ساعات دوره آموزشی مشابه باید دارای امتیاز یکسان در نظام پرداخت باشد و کسانی که آموزش بیشتر و کیفی‌تری دیده باشند، امتیاز بیشتری می‌گیرند.

با توجه به اینکه در قانون جدید یکی از ملاک‌های اصلی ارزیابی و پرداخت به کارمندان، تکریم و رضایت ارباب‌رجوع بوده و امتیازات براساس آن داده می‌شود، تکلیف کارکنان سازمان‌هایی که به‌طور مستقیم با ارباب‌رجوع در ارتباط نیستند، چگونه است؟

ارزیابی عملکرد کارکنان به تناسب شرایط کاری، شاخص‌هایی دارد که در ارزیابی عملکرد آنان در نظر گرفته می‌شود.

با توجه به تبعیضی که در مقررات فعلی بین کارمندان حاکم است — از جمله طرح ارتقای شغلی (کارشناسی ارشد، عالی و خبره) که براساس آن کسانی علاوه بر نوع کار و مدارک پایین‌تر از آن برخوردارند، ولی حق بقیه کارمندان ضایع شده است — آیا در قانون جدید امیدی برای (بهره‌مندی از مزایای ارتقای شغلی) وجود دارد؟

در نظام جدید، ارتقای شغلی حذف شده و به جای آن — برای جبران خدمات کارکنانی که در شرایط سخت و غیرعادی کار می‌کنند — فوق‌العاده متناسب با نوع شغل، محل کار، حساسیت

کار و عملکرد، فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه‌یافته، بدی آب‌وهوا، سختی کار در محیط‌های غیرمتعارف، فوق‌العاده مشاغل تخصصی، فوق‌العاده کارایی و عملکرد و ... در نظر گرفته شده است که برای اطلاع بیشتر از آن به فصل دهم قانون مراجعه نمایید.

در نظام فعلی، دو نفر با مدرک کارشناسی ارشد و سابقه یکسان، به دلیل اینکه براساس طرح مسیر ارتقای شغلی و شاخص‌های دیگر یکی کارشناس خبره است و دیگری کارشناس ارشد، مسلماً حقوق و مزایای متفاوتی دریافت می‌کنند. در قانون جدید این تفاوت‌ها در احکام کارگزینی افراد چگونه لحاظ خواهد شد؟

با اجرای قانون جدید، معیارهای ارتقا تغییر یافته و شرایط شغل و عملکرد شاغل، ملاک پرداخت فوق‌العاده‌ها خواهد بود.

با توجه به اینکه عده‌ای سعی می‌کنند وزارت نفت را از اجرای این قانون مستثنی نمایند، در صورت موفق شدن آن‌ها، تکلیف کارکنانی که در این صنعت مشغول به کار بوده و با حقوق بسیار پایین، چشم امید به اجرای قانون جدید دوخته‌اند، چیست؟ شرکت نفت مشمول این قانون است و با اجرای آن — ضمن ارائه امتیازهای انگیزشی به متخصصان صنعت نفت — دریافتی‌های بسیار پایین برخی کارکنان این صنعت و نیز کارکنان دولت جبران شده و دیگر شاهد اختلاف بسیار شدید و

ناعدلانه میان دریافتی کارکنان دولت نخواهیم بود.

آیا در این قانون به موضوع پاسخ‌گویی و ارزیابی عملکرد کارکنان توجه شده و برای برخورد با مدیران یا مسئولانی که در قبال مسئولیت‌شان کوتاهی و کم‌کاری کرده و به سازمان مربوطه ضربه و خسارت وارد کرده باشند، تمهیدات لازم اندیشیده شده است؟

ماده (۹۲) قانون جدید (فصل تکالیف و وظایف کارکنان) به‌طور مشروح به موضوع پاسخ‌گویی و ارزیابی عملکرد کارکنان و مدیران پرداخته است. با اجرای این قانون، مدیران و سرپرستان بلافصل مسئول نظارت و کنترل و حفظ روابط سالم کارمندان خود در انجام وظایف محوله بوده و باید در مورد عملکرد آنان و خودشان پاسخ‌گو باشند. به‌موجب این ماده، در صورتی که کارمندان با اقدامات خود موجب ضرر و زیان دولت شوند و یا تخلفاتی نظیر رشوه و یا سوءاستفاده در حیطة مدیریت مسئولان دولتی مشاهده گردد، علاوه بر برخورد با کارمندان خاطی، با مدیران و کارمندانی (حسب مورد) نیز که در کشف تخلف‌ها یا جرائم اهمال نموده باشند، مطابق قوانین مربوط رفتار خواهد شد.

آیا وزارت جهاد کشاورزی با توجه به دارا بودن قانون اداری و مالی خاص، از اجرای قانون جدید مستثناست؟ در یکی از سازمان‌های تحت پوشش این وزارتخانه همه‌ساله به میزان حقوق افزوده می‌شود، ولی چون بودجه جاری سازمان کاهش

می‌یابد، مسئولان برای اداره آن سایر مزایای کارکنان (مانند اضافه‌کاری، حق مسکن، مأموریت، ایاب‌وذهاب و ...) را کاهش می‌دهند و در عمل، کارکنان به‌جای افزایش حقوق با کاهش درآمد روبه‌رو می‌شوند. آیا با اجرای قانون جدید، امیدی به اصلاح مواردی از این دست وجود دارد؟

با اجرای این قانون، کلیه قوانین و مقررات خاص — چه از حیث استخدامی و چه از حیث پرداخت — ملغی شده و کلیه وزارتخانه‌ها تابع قانون جدید خواهند بود. این نظام به شکلی طراحی شده که از فوق‌العاده‌هایی چون اضافه‌کار، حق مسکن و حق ایاب‌وذهاب برای ترمیم حقوق کارکنان استفاده نمی‌شود و حقوق مکفی و واقعی افراد در احکام کارگزینی به‌عنوان هزینه قطعی دستگاه اجرایی منظور خواهد شد. به‌این ترتیب، به‌تناسب افزایش کار و عملکرد، حقوق فرد نیز افزایش می‌یابد.

در مورد حقوق و مزایای کارمندان بانک‌ها در قانون جدید توضیح دهید؟

بانک‌های دولتی مشمول این قانون بوده و حقوق و مزایای کارمندان آن‌ها نیز همانند سایر کارکنان دولت براساس قانون جدید پرداخت خواهد شد.

وضعیت هم‌طرازان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در قانون جدید چگونه خواهد بود؟

در قانون جدید موضوع هم‌طرازی لغو شده، ولی افراد به‌تناسب تحصیلات، مدرک و نوع شغل، امتیاز کسب خواهند کرد.

آیا در قانون جدید، جانبازان با مدرک تحصیلی لیسانس می‌توانند از حقوق و مزایای مدرک فوق‌لیسانس استفاده نمایند؟

ماده (۶۷) این قانون، فوق‌العاده متناسب با درصد جانبازی، مدت حضور در جبهه و مدت اسارت را تا ۱۵۰۰ امتیاز برای ایثارگران در نظر گرفته است. سایر مسائل خاص ایثارگران تابع قانون جامع ایثارگران و قوانین مرتبط خواهد بود که در صورت نیاز باید با احکام این قانون تطبیق داده شود.

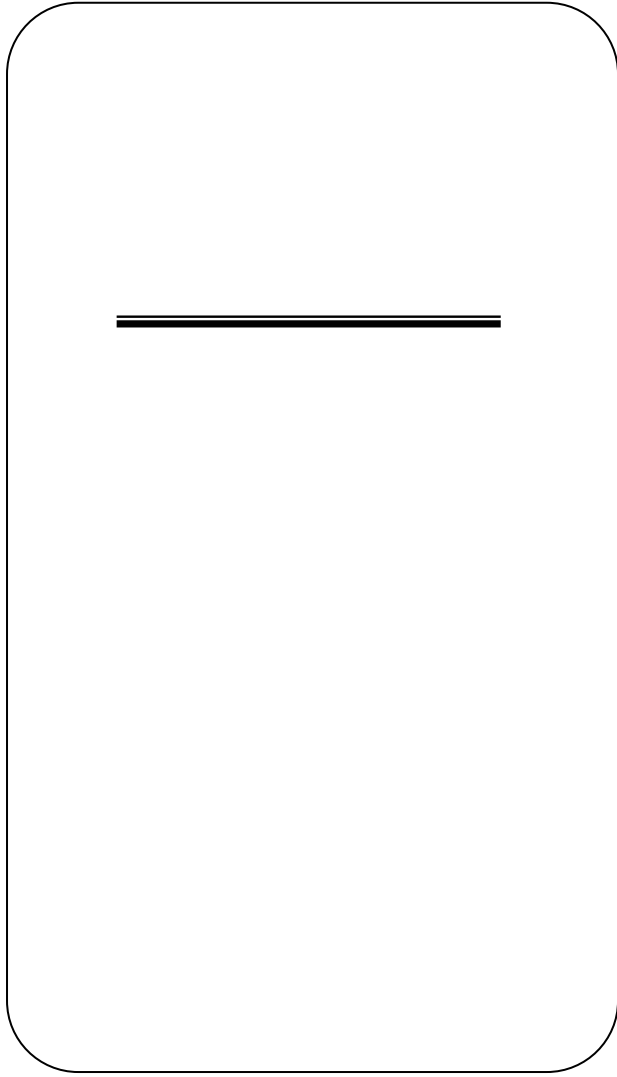
فلسفه تبعیض در نظر گرفته شده برای کارکنان اداری مجلس در قسمت اخیر تبصره «۱» ماده (۷۱) قانون جدید چیست؟ کارکنان اداری مجلس چه تفاوتی با سایر کارکنان دارند؟ چرا تصمیم‌گیری در خصوص وضعیت آن‌ها مانند کارکنان قوه مجریه به دولت محول نشده است؟

با توجه به موضوع تفکیک قوا و تأکید قانون اساسی بر عدم دخالت قوه مجریه در قوه مقننه، تعیین هم‌طرزی پست‌های کارکنان اداری مجلس برعهده رئیس مجلس است و به‌طور قطع وی این مهم را در چارچوب احکام کلی این قانون انجام خواهد داد.

در قوانین فعلی برای دارندگان مدارک فوق‌لیسانس و دکتری که در مشاغل آموزشی و تحقیقاتی سازمان‌های دولتی مشغول خدمت هستند، معادل ۸۰ درصد حقوق و مزایای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها منظور شده تا آن‌ها با دلگرمی بیشتری در سازمان‌های مربوطه به فعالیت خود ادامه دهند، چرا در قانون

جدید این موضوع مغفول مانده و هیچ‌گونه اشاره‌ای به وضعیت آن‌ها نشده است؟

در نظام جدید، سازوکار به نحوی طراحی شده که نیازی به پرداخت هم‌طراری نباشد و به احتمال فراوان میزان دریافتی کارکنان دارای مدرک فوق‌لیسانس و دکتری که در مشاغل آموزشی و پژوهشی مشغول خدمت هستند از ۸۰ درصد حقوق اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها کمتر نخواهد بود.



مهم‌ترین دستاوردهای فصل سیزدهم این قانون که مربوط به حقوق و مزایای بازنشستگان کشوری و لشکری، اعضای هیئت علمی و قضات و همچنین سن و سابقه بازنشستگی و احکام مربوط به بازنشستگان کشوری است، به شرح زیر قابل دسته‌بندی و توضیح می‌باشد.

- ()

این فصل به حقوق و مزایای بازنشستگان کشوری، لشکری و اعضای هیئت علمی و قضات مربوط می‌شود.

- -

اصول حاکم بر این فصل به شرح زیر است:

۱. ایجاد عدالت در پرداخت به بازنشستگان،
۲. ایجاد تغییراتی در سن و سابقه بازنشستگی با توجه به نوع شغل،
۳. حفظ حقوق و مزایای قانونی کلیه بازنشستگان و مستمری‌بگیران فعلی دستگاه‌های اجرایی،

۴. تجمیع کلیه صندوق‌های بازنشستگی،
۵. ایفای نقش حمایتی دولت نسبت به بازنشستگان و مستمری‌بگیران،
۶. توجه به خودکفایی صندوق‌های بازنشستگی و کاهش نقش حمایتی دولت در این زمینه.

- -

- - -

آسیب‌های موجود در خصوص حقوق بازنشستگان و مستمری‌بگیران عبارت است از:

۱. تفاوت در میزان حقوق بازنشستگان و مستمری‌بگیران
سنوات مختلف: این مسئله از زمانی آغاز گردید که برخی عوامل جدید حقوقی مانند فوق‌العاده جذب و فوق‌العاده ویژه با هدف ترمیم حقوق شاغلان در حقوق آنان منظور شده و به تبع آن در حقوق بازنشستگی آن‌ها نیز اعمال گردید.
۲. تفاوت در میزان حقوق زمان اشتغال و دوران بازنشستگی:
به دلیل دریافت برخی عوامل حقوقی غیرمستمر مانند اضافه کار، فوق‌العاده کارانه، فوق‌العاده مأموریت، هزینه سفر و ... در زمان اشتغال و قطع آن در زمان بازنشستگی، این تفاوت به شدت خود را نشان می‌دهد.
۳. شکاف عمیق میان میزان حقوق بازنشستگان و شاغلان: عدم تعیین ضریب افزایش سالانه یکسان برای بازنشستگان و

شاغلان، باعث شده شکاف حقوقی میان بازنشستگان به خصوص بازنشستگان سنوات دورتر با شاغلان به وجود آید.

۴. تفاوت در میزان حقوق بازنشستگان تابع نظام هماهنگ پرداخت و بازنشستگان تابع قوانین خاص: به دلیل وجود قوانین و مقررات خاص حقوق و دستمزد در برخی دستگاه‌های اجرایی، سازمان‌ها، شهرداری‌ها، شرکت‌های دولتی و ... (بنا به دلایل مختلف از جمله شرایط خاص کاری و محیطی، قدرت مالی و اجرایی)، حقوق و مزایای بیشتری به کارکنان این سازمان‌ها و دستگاه‌ها پرداخت شود. این امر، موجب شده تفاوت‌های غیرمنطقی در حقوق زمان اشتغال و در نتیجه حقوق زمان بازنشستگی افراد به وجود آید و موجبات نارضایتی شاغلان و بازنشستگان کشوری به خصوص جامعه تحت پوشش صندوق بازنشستگی کشوری را فراهم آورده است.

- - -

محورهای رویکرد اصلاحی قانون جدید به حقوق بازنشستگان و مستمری‌بگیران عبارت است از:

۱. انسجام، هماهنگی و نظام‌مند کردن نظام بازنشستگی در کشور و ایجاد تعادل نسبی بین حقوق بازنشستگان دستگاه‌های اجرایی،
۲. ایجاد تناسب و هماهنگی بین حقوق شاغلان با حقوق بازنشستگان،
۳. ایجاد تناسب و هماهنگی بین حقوق بازنشستگان با

شرایط مشابه در سنوات مختلف،

۴. ایفای نقش حمایتی دولت نسبت به حقوق‌بگیران و بازنشستگان در تأمین حداقل معیشت (براساس میانگین سبد هزینه خانوار اعلام شده از طریق مراکز رسمی)،
۵. ایجاد تناسب در افزایش حقوق سالانه شاغلان و بازنشستگان.

- -

براساس احکام این فصل، کلیه کارمندان پیمانی از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی مشمول قانون تأمین اجتماعی و کارمندان رسمی - حسب تقاضای خود - مشمول قانون تأمین اجتماعی یا قوانین بازنشستگی مورد عمل دستگاه اجرایی ذی‌ربط قرار می‌گیرند. کارمندان در صورت تمایل می‌توانند به‌جای صندوق تأمین اجتماعی و یا صندوق بازنشستگی کشوری، مشمول مقررات یکی دیگر از صندوق‌های بیمه‌ای قرار گیرند. در این صورت سهم کارفرمایی حداکثر به میزان سهم کارفرمایی مقررات تأمین اجتماعی بوده و مابه‌التفاوت آن توسط کارمند پرداخت خواهد شد.

حداقل سابقه خدمت برای بازنشستگی در مشاغل تخصصی با مدرک کارشناسی‌ارشد و بالاتر ۳۵ سال و برای مشاغل غیرتخصصی ۳۰ سال تعیین شده است. حداقل شرط سن برای بازنشستگی ۶۰ سال با حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت و با ۲۵ روز حقوق خواهد بود. شرط سن و سابقه برای مشاغل

سخت و زیان‌آور و جانبازان و معلولان تا پنج سال کمتر بوده و شرط سنی برای زنان منظور نمی‌گردد. دستگاه‌های اجرایی مکلفند کارمندی را که دارای ۳۰ سال سابقه خدمت برای مشاغل غیرتخصصی و ۶۰ سال سن و همچنین کارمندی را که دارای ۳۵ سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی و ۶۵ سال سن می‌باشند، رأساً و بدون تقاضا بازنشسته نمایند.

مبنای محاسبه کسور بازنشستگی و برای محاسبه حقوق بازنشستگی کارمندان مشمول این قانون حقوق ثابت به‌اضافه فوق‌العاده‌های مستمر و فوق‌العاده ویژه می‌باشد.

براساس احکام این فصل، کلیه شاغلان و بازنشستگان مشترک صندوق‌های بازنشستگی می‌توانند والدین تحت تکفل خود را در صورتی که تحت پوشش هیچ‌یک از بیمه‌های خدمات درمانی نباشند، تحت پوشش بیمه خدمات درمانی خود قرار دهند. فرزندان اناث نیز مشروط بر آنکه ورثه قانونی باشند، در صورت نداشتن شغل یا شوهر و فرزندان و نوادگان ذکور مشروط بر آنکه ورثه قانونی باشند تا ۲۰ سالگی و در صورت اشتغال به تحصیلات دانشگاهی تا ۲۵ سالگی از کمک هزینه اولاد، بیمه و یا مستمری والدین خود برخوردار می‌شوند.

- - -

از تاریخ تصویب این قانون، حقوق کلیه بازنشستگان، وظیفه‌بگیران یا مستمری‌بگیران صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری که تا پایان سال ۱۳۸۵ بازنشسته یا

از کار افتاده و یا فوت کرده‌اند - در صورتی که کمتر از حاصل ضرب ضریب ریالی که با توجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالانه پیش‌بینی می‌گردد - براساس جداول «الف» و «ب» و براساس امتیاز ردیف آخرین گروه شغلی مربوط در ضریب ریالی مذکور و براساس ۳۰ سال سنوات خدمت افزایش می‌یابد.

جدول الف بازنشستگان کشوری

امتیاز مربوطه	گروه شغلی
۴۰۰۰	۲۱
۴۵۰۰	۳
۵۰۰۰	۴
۵۵۰۰	۵
۶۰۰۰	۶
۶۵۰۰	۷
۷۰۰۰	۸
۷۵۰۰	۹
۸۰۰۰	۱۰
۸۵۰۰	۱۱
۹۰۰۰	۱۲
۹۵۰۰	۱۳
۱۰۰۰۰	۱۴
۱۰۵۰۰	۱۵
۱۱۰۰۰	۱۶
۱۱۵۰۰	۱۷
۱۲۰۰۰	۱۸
۱۲۵۰۰	۱۹
۱۳۰۰۰	۲۰

جدول ب بازنشستگان لشکری

امتیاز	عنوان درجه یا رتبه شغلی
۵۴۰۰	سرجوخه یا رتبه ۴
۶۰۰۰	گروه‌بان ۳ یا رتبه ۵
۶۶۰۰	گروه‌بان ۲ یا رتبه ۶
۷۲۰۰	گروه‌بان ۱ یا رتبه ۷
۷۸۰۰	استوار دوم یا رتبه ۸
۸۴۰۰	استوار یکم یا رتبه ۹
۹۰۰۰	ستوان سوم یا رتبه ۱۰
۹۶۰۰	ستوان دوم یا رتبه ۱۱
۱۰۲۰۰	ستوان یکم یا رتبه ۱۲
۱۰۸۰۰	سروان یا رتبه ۱۳
۱۱۴۰۰	سرگرد یا رتبه ۱۴
۱۲۰۰۰	سرهنگ ۲ یا رتبه ۱۵
۱۲۶۰۰	سرهنگ یا رتبه ۱۶
۱۳۲۰۰	سرتیپ ۲ یا رتبه ۱۷
۱۳۸۰۰	سرتیپ یا رتبه ۱۸
۱۴۴۰۰	سرلشکر یا رتبه ۱۹
۱۵۰۰۰	سپهبد یا رتبه ۲۰
۱۵۶۰۰	ارتشبد

مشمولان جدول «الف» که در طول دوران خدمت حداقل

به مدت دو سال دارای سمت‌های مدیریتی بوده‌اند، درصدهای

زیر حسب مورد و براساس همین جدول به امتیاز حقوق آنان

اضافه خواهد شد:

۵ درصد	۱. مشاغل سرپرستی و هم‌تراز
۱۰ درصد	۲. معاونان مدیرکل و هم‌تراز آنان
۱۵ درصد	۳. مدیران کل و هم‌تراز آنان
۲۰ درصد	۴. مدیران عامل و اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌های دولتی
۲۵ درصد	۵. مقامات موضوع تبصره‌های «۲» و «۳» ماده (۱) ن.ه.پ

مشمولان جدول «ب» که در طول دوران خدمت حداقل به مدت دو سال دارای عناوین شغلی فرماندهی، ریاست و مدیریت بوده‌اند، درصدی از همین جدول به شرح زیر به حقوق آنان اضافه خواهد شد.

۱۰ درصد	۱. کارکنان در رتبه شغلی ۱۰ الی ۱۳
۱۵ درصد	۲. کارکنان در رتبه شغلی ۱۴ الی ۱۶
۲۰ درصد	۳. کارکنان در رتبه شغلی ۱۷ به بالا
۲۵ درصد	۴. کارکنان در رتبه شغلی ۱۹ و به بالا

- - -

از تاریخ تصویب این قانون، حقوق کلیه بازنشستگان، موظفین یا مستمری‌بگیران اعضا هیئت علمی و قضات که تا پایان سال ۱۳۸۵ بازنشسته، از کارافتاده و فوت شده‌اند در صورتی که از حاصل ضرب ریالی موضوع این قانون در امتیاز ردیف آخرین مرتبه علمی مربوط به اعضای هیئت علمی جدول «الف» و گروه شغلی مربوط به قضات جدول «ب» کمتر باشد، تا این میزان افزایش می‌یابد.

جدول الف اعضای هیئت علمی

امتیاز	مرتبه علمی
۹۵۰۰	مربی آموزشیار
۱۱۰۰۰	مربی پژوهشیار
۱۴۰۰۰	استادیار
۱۶۰۰۰	دانشیار
۱۸۰۰۰	استاد

جدول ب قضات

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

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 دادرهای انقلاب اسلامی اشتغال به کار قضایی داشته‌اند)، پنج درصد از امتیاز گروه شغلی آنان کسر خواهد شد و 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 و برای مدرک تحصیلی دکترا یا معادل آن در همان رشته‌ها ده درصد به امتیاز گروه شغلی آنان اضافه می‌گردد. همچنین علاوه بر امتیازات فوق، به متصدیان مشاغل سرپرستی و مدیریت در صورت داشتن مسئولیت به مدت حداقل دو سال در طول دوران خدمت بین ۵ درصد تا ۲۰ درصد براساس امتیازات حقوق آنان جدول «ب» پرداخت خواهد شد. هر کدام از بازنشستگان و وظیفه‌بگیران چنانچه براساس مقررات مورد عمل قبلی بیش از ارقام فوق‌الذکر دریافت نمایند، همان ارقام ملاک پرداخت می‌باشد.

براساس احکام این فصل، دولت مکلف است آیین‌نامه نحوه تطبیق و تعیین حقوق بازنشستگان، موظفین یا مستمری‌بگیران آن دسته از دستگاه‌های اجرایی که مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت (مصوب ۱۳۷۰) نبوده‌اند را براساس جدول «الف» (بازنشستگان کشوری) تهیه کرده و حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ تصویب این قانون به تصویب هیئت وزیران برساند.

همچنین دولت مکلف است تا پایان قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، درخصوص تجمیع کلیه صندوق‌های بازنشستگی اعم از کشوری و تأمین اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی، اقدامات قانونی لازم را به عمل آورد.

- -

نتایج مورد انتظار از اجرای احکام فصل سیزدهم را می‌توان به ترتیب ذیل برشمرد:

۱. آزادی انتخاب صندوق بازنشستگی برای کارمندان،
۲. امکان استفاده دستگاه‌های اجرایی از نیروهای متخصص برای مدت بیشتر،
۳. احتساب سنوات خدمت مازاد بر ۳۰ سال کارمندان تابع صندوق بازنشستگی کشوری،
۴. ترمیم حقوق بازنشستگان و مستمری‌بگیران کشوری و لشکری،
۵. ترمیم حقوق بازنشستگان و مستمری‌بگیران قضات و اعضای هیئت علمی،
۶. ترمیم حقوق بازنشستگان و مستمری‌بگیران مقامات موضوع تبصره «۲» ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت،
۷. تطبیق حقوق بازنشستگان آن دسته از دستگاه‌های اجرایی که مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت (مصوب ۱۳۷۰) نبوده‌اند با احکام مندرج این فصل،
۸. تجمیع کلیه صندوق‌های بازنشستگی اعم از کشوری و تأمین اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی با هدف یکپارچه‌سازی قوانین و مقررات مربوط به بازنشستگی و بیمه‌های درمانی.

-

پاداش پایان خدمت بازنشستگان سال جاری (۱۳۸۶) بر چه اساسی محاسبه و پرداخت می‌شود؟ براساس حکم قبلی یا براساس حکمی که در چارچوب قانون جدید صادر می‌گردد؟ براساس ماده (۱۰۷)، به هر بازنشسته به ازای هر سال خدمت،

یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر به اضافه وجوه مربوط به مرخصی‌های ذخیره شده پرداخت می‌شود. با توجه به اینکه طبق این قانون اگر در اثر صدور حکم جدید حقوق فرد کاهش یابد همان حقوق قبلی به وی پرداخت می‌شود، لذا حکمی که مبلغ آن بیشتر است مبنای محاسبه پاداش بازنشستگی قرار می‌گیرد.

در تبدیل صندوق بازنشستگی، مابه‌التفاوت چگونه محاسبه می‌شود؟ و کارمند چگونه باید آن را پرداخت کند؟
این گونه محاسبات باید توسط صندوق‌های بازنشستگی صورت پذیرد. نحوه تغییر صندوق‌ها هم به موجب آیین‌نامه خواهد بود.

آیا طبق قانون جدید، بازنشستگی در صنعت نفت بعد از ۳۰ سال خدمت اجباری است؟ یا مانند گذشته، ملاک آن داشتن ۶۰ سال سن می‌باشد؟
ضوابط بازنشستگی در صنعت نفت نیز براساس این قانون است.

آیا با تصویب این قانون کارکنان تحت پوشش صندوق بازنشستگی کشوری می‌توانند امیدوار باشند که روزی بدون پرداخت مابه‌التفاوت عضو صندوق تأمین اجتماعی شوند؟
به موجب ماده (۱۱۳) این قانون، دولت مکلف است تا پایان قانون برنامه چهارم نسبت به تجمیع صندوق‌های بازنشستگی در سازمان تأمین اجتماعی اقدام نماید. به‌طور قطع در آیین‌نامه‌های این قانون تمهیدات لازم برای این نقل و انتقالات

_____ گفتار پنجم تأمین اجتماعی و بازنشستگی ۱۰۱

صورت خواهد پذیرفت. ضمن اینکه از آنجاکه در اجرای این قانون کارمند نقشی نداشته و تقاضایی از سوی وی مطرح نمی‌شود، لذا هزینه‌ای برای او در پی نخواهد داشت.

وضعیت جانبازانی که بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی بازنشسته شده‌اند، چگونه می‌شود؟
احکام این قبیل کارکنان به موجب احکام قبلی با امتیازات قانون جدید تطبیق داده خواهد شد.

به استناد بند «الف» ماده (۱۰۷) این قانون، آیا کارمندی که تاریخ بازنشستگی‌اش در بهمن ۱۳۸۶ فرامی‌رسد می‌تواند ادامه خدمت دهد؟

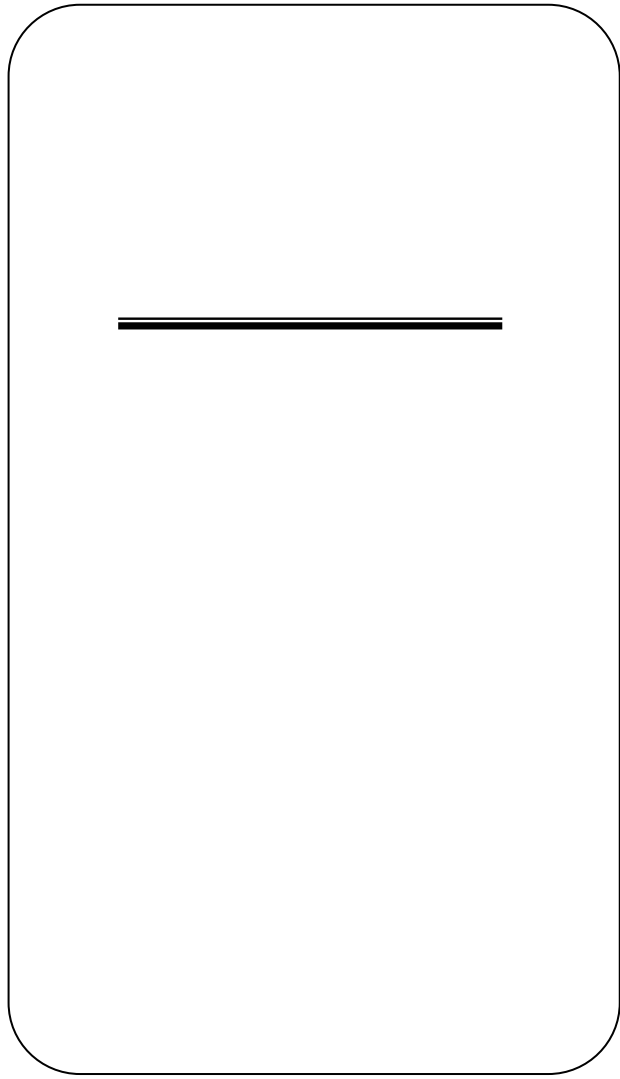
در صورتی که در مشاغل تخصصی خدمت می‌کند یا دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر است، می‌تواند تا ۳۵ سال (سنوات) ادامه خدمت دهد.

آیا در قانون جدید هم برای محاسبه حقوق بازنشستگی، معدل دو سال آخر خدمت ملاک است؟ محاسبه پاداش پایان خدمت به چه نحوی صورت می‌گیرد؟

ملاک محاسبه حقوق بازنشستگی، میانگین حقوق دو سال آخر خدمت کارمند است و به کارمندان مشمول این قانون هنگام بازنشستگی به ازای هر سال خدمت یک ماه (آخرین) حقوق و مزایای مستمر پرداخت می‌شود.

کارمندی با مدرک فوق لیسانس، سی سال سابقه خدمت دارد. با توجه به سقف ۳۵ سال خدمت برای کارکنان متخصص در قانون جدید، آیا دستگاه متبوع وی می‌تواند این کارمند را به اجبار بازنشسته کند، یا اینکه او می‌تواند تا سقف ۳۵ سال به خدمت خود ادامه دهد؟

پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون در صورتی که وی در مشاغل تخصصی مشغول خدمت باشد، دستگاه متبوع این کارمند مکلف است او را با ۳۵ سال سنوات بازنشسته نماید. البته با درخواست کارمند امکان بازنشستگی وی حتی با سنوات کمتر از ۳۵ سال هم وجود دارد، مگر اینکه سقف سنی شرط بازنشستگی قرار گیرد، که در این صورت این سن برای مشاغل تخصصی ۷۰ سال می‌باشد.



مهم‌ترین احکام پیش‌بینی شده در فصل پانزدهم این قانون که مربوط به مقررات مختلف است، به شرح زیر قابل دسته‌بندی و توضیح می‌باشد.

-

دستگاه‌ها و نهادهای مستثنی شده از این قانون عبارتند از: نهادها، مؤسسات، تشکیلات و سازمان‌های زیر نظر مستقیم مقام معظم رهبری، وزارت اطلاعات، نهادهای عمومی غیردولتی، اعضای هیئت علمی و قضات به‌استثنای موارد مندرج در فصل مربوط به بازنشستگی، هیئت‌های مستشاری دیوان محاسبات، شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام و مجلس خبرگان رهبری. در خصوص نیروهای نظامی و انتظامی، مطابق نظر مقام معظم رهبری عمل می‌شود.

-

حقوق و مزایای قضات تابع قانون نظام هماهنگ پرداخت (مصوب ۱۳۷۰) است و جدول موضوع ماده (۱۴) قانون مذکور

در خصوص اعداد مبنای گروه آنان به ترتیب به ۱۲ و ۲۰۰ افزایش می‌یابد. به قضاوت نظامی سازمان قضایی نیروهای مسلح در مدتی که در پست‌های قضایی انجام وظیفه می‌کنند، معدل مابه‌التفاوت مجموع دریافتی آنان تا ۸۰ درصد حقوق و مزایای مستمر قضاوت هم‌تراز دادگستری فوق‌العاده ویژه پرداخت می‌گردد.

-

نیروهای مسلح با اجازه مقام معظم رهبری از مزایای مقررات فصل دهم و سیزدهم این قانون برخوردار می‌شوند و حداقل و حداکثر دریافتی آنان با رعایت مقررات ماده (۱۳۶) قانون ارتش جمهوری اسلامی (آجا) با توجه به کیفیت خاص خدمتی در نیروهای مسلح با ضریب ۱/۲ محاسبه و پرداخت خواهد شد. کارمندان نیروهای انتظامی هم کماکان از فوق‌العاده سختی کار طبق مقررات استخدامی این نیرو - علاوه بر فوق‌العاده‌های مذکور در فصل دهم این قانون - برخوردار هستند.

-

ضرایب حقوق مذکور در فصول دهم و سیزدهم این قانون به تفکیک هر فصل، متناسب با احکام آن در اولین سال اجرا ۵۰۰ ریال تعیین می‌شود و در سال‌های بعد حداقل به اندازه نرخ تورم که هر ساله از سوی بانک مرکزی اعلام می‌گردد، افزایش می‌یابد.

-

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 اجرای آزمایشی این قانون تأمین می‌شود.

-

سایر موارد این قانون به ترتیب زیر قابل دسته‌بندی است:

۱. کارمندان غیرسیاسی شاغل در پست‌های پشتیبانی وزارت امور خارجه از این قانون تبعیت خواهند کرد.
۲. حالات آماده به خدمت کارمندان دولت و ضوابط مربوطه در این فصل پیش‌بینی شده است.
۳. مجموع دریافتی کارمندانی که به موجب قانون کار در دستگاه‌های اجرایی شاغل‌اند، نباید از $1/2$ برابر حقوق و مزایای کارمندان مشابه تجاوز کند.
۴. کلیه قوانین و مقررات عام و خاص مغایر با این قانون به جز قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت (مصوب ۸۶/۶/۵ مجلس شورای اسلامی) از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون لغو می‌گردد.

-

آیا این قانون به نفع همه کارکنان دولت است؟ اگر به نفع آنهاست و وضع آنها را بهبود می‌بخشد، چرا قضات، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، کارکنان ویژه دولت، وزارت اطلاعات، وزارت امور خارجه و ... از آن مستثنی شده‌اند؟
در قانون جدید، نظام پرداخت براساس رابطه عملکرد-پاداش

تعریف شده است، یعنی هرچه فرد دارای عملکرد مناسب‌تر و بهتری باشد، پاداش بیشتری دریافت خواهد کرد، درحالی‌که در نظام فعلی، عملکرد مبنای پرداخت نیست. به همین دلیل، این قانون به نفع کارکنان وظیفه‌شناس‌تر، پرتلاش‌تر و باانگیزه‌تر است. برخی مشاغل مانند قضات، اعضای هیئت علمی و ... از آنجا که دارای قوانین خاصی هستند از این قانون مستثنی شده‌اند.

اگر بنا به دلایل مختلف امنیتی، جلوگیری از فساد مالی و ... برخی از دستگاه‌ها مانند وزارت اطلاعات از این قانون مستثنی شده‌اند؛ چرا وزارتخانه‌ای مانند نفت با گردش مالی ده‌ها میلیارد دلاری و داشتن نقش حساس در زندگی آحاد مردم و سرنوشت اقتصادی کشور از این قانون مستثنی نشده است؟ درباره شرکت نفت با توجه به تنوع مهارت‌ها و بعضاً وجود نیروهای متخصص با مهارت ویژه، مکانیزم پرداخت متناسب با حساسیت کاری آنان در فصل دهم قانون پیش‌بینی شده است که درصدی از منابع پروژه در قالب فوق‌العاده ویژه به کارکنان مناطق ویژه و یا کارکنان با تخصص‌های ویژه پرداخت خواهد شد.

در این قانون حدود ۹۹ بار از سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی (که بعداً به معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس‌جمهور تغییر نام یافت) یاد شده و مسئولیت‌های جدیدی به آن واگذار شده است. از طرفی مدیریت این سازمان برای کم کردن بوروکراسی اداری، در حال تفویض اختیارات خود به دیگر

وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی است. آیا ساختار سازمان مدیریت قبلی (و معاونت رئیس‌جمهور فعلی) این توانایی را دارد که به‌طور مثال در مورد ساختار وزارتخانه‌ای تخصصی مانند وزارت نفت با ۱۲۰ شرکت تحت پوشش اظهارنظر کند؟ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی (معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس‌جمهور) براساس این قانون شاخص‌ها و استانداردهایی را به هیئت وزیران پیشنهاد می‌کند و در آنجا تصویب می‌شود. تعیین استانداردها و شاخص‌های تخصصی هر دستگاه به عهده همان دستگاه یا وزارتخانه است.

قانون مدیریت خدمات کشوری از چه زمانی اجرا می‌شود؟

این قانون در تاریخ ۲۴ مهرماه ۱۳۸۶ پس از تأیید شورای نگهبان، از طرف رئیس مجلس برای رئیس‌جمهور ارسال شده و قانوناً تا چند روز پس از آن لازم‌الاجراست. البته اجرایی شدن کامل آن به تنظیم آیین‌نامه‌های مربوطه نیاز دارد که خوشبختانه دولت تهیه آن‌ها را در دستور کار دارد. البته همه باید ضمن مطالبه اجرای این قانون، به دولت در تهیه مقدمات و آیین‌نامه‌های لازم و اجرای صحیح آن کمک نمایند.

از اعضای بررسی‌کننده لایحه مدیریت خدمات کشوری چند

نفر عضو هیئت علمی دانشگاه بودند؟

در کمیته بررسی این لایحه در مجلس از اعضای هیئت علمی، کارشناسان دستگاه‌ها، مدیران امور اداری، کارگزینی و مدیران

دستگاه‌های مختلف دعوت شده و از نظرات کارشناسی آن‌ها استفاده گردید. همچنین حدود ۱/۵ سال کار کارشناسی در مجلس و مرکز پژوهش‌های مجلس با مشارکت فعال کارشناسان دولتی و غیردولتی انجام گرفت و سعی شد در این زمینه از ظرفیت موجود کشور نهایت استفاده به عمل آید. البته به‌طور حتم این قانون اشکالاتی دارد که در عمل مشخص خواهند شد. با توجه به اینکه این قانون پنج سال به‌صورت آزمایشی اجرا می‌شود، در فرایند اجرا اگر نواقصی دیده شود، در آینده قابل اصلاح خواهد بود.

از آنجاکه هدف از اجرای این قانون اجرای عدالت و بهبود عملکرد نظام اداری است، اگر در دوره اجرای آزمایشی آن مشخص شود که کارکنان یا سازمانی دچار زیان یا نابسامانی شده‌اند، چگونه می‌توان آن را جبران و اصلاح کرد؟
قانون مذکور به‌صورت آزمایشی و برای مدت پنج سال اجرا می‌شود و هدف از آن، رفع برخی اشکالات احتمالی است که در فرایند اجرا می‌توان آن‌ها را شناسایی و برطرف نمود. البته در فرایند کارشناسی لایحه سعی شده تا آسیب‌های این چنینی به حداقل ممکن برسد.

با توجه به انحلال سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، آیا روند تهیه آیین‌نامه‌ها و اجرای این قانون به تأخیر نمی‌افتد؟
آنچه مسلم است، هیچ‌یک از وظایف اصلی سازمان مدیریت حذف نخواهد شد و به عهده معاونت برنامه‌ریزی و نظارت

راهبردی رئیس‌جمهور قرار خواهد گرفت. در هر صورت، همه باید پیگیری و کمک نمایند تا مقدمات اجرای کامل این قانون هرچه سریع‌تر فراهم شود و کارکنان و ارباب‌رجوع و نظام اداری-اجرایی کشور از مزایای آن بهره‌مند شوند.

تکلیف کارکنان کمیته امداد امام خمینی(ره) در این قانون چیست؟
کمیته امداد امام خمینی(ره) تابع مقررات این قانون نخواهد بود؛ چرا که از نهادهای تحت نظارت مستقیم مقام معظم رهبری بوده و براساس ماده (۱۱۷) این قانون از آن مستثنی شده است.

چرا کارمندان صدا و سیما از این قانون مستثنی شده‌اند؟
سازمان صدا و سیما از جمله سازمان‌های زیر نظر مستقیم مقام معظم رهبری است و کارکنان آن با توجه به مأموریت‌ها و ویژگی‌های خاص کار در آن، نظام اداری و حقوق و دستمزد خاص خود را دارند. این سازمان به‌موجب قانون اساسی دارای قانون خاصی است و دولت نمی‌تواند برای آن تعیین تکلیف نماید.

-

به امید آنکه قانون مدیریت خدمات کشوری با همت مسئولان، مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی بتواند تحولی وسیع در حوزه مدیریتی کشور ایجاد کند و منجر به پویایی ساختار و تشکیلات و استقرار نظام شایسته‌سالاری و عدالت‌گستری در سطح دستگاه‌های اجرایی گردد.