

پیشنویس طرح اصلاح ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تاریخ انتشار:
۱۴۰۴/۴/۸



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۲۰۸۱۱
کد موضوعی: ۲۹۰

عنوان گزارش:

پیش‌نویس طرح اصلاح ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری

نوع گزارش: طرح و لایحه □، نظارتی □، راهبردی □، پیش‌نویس قانون ■

نام دفتر:

مطالعات مدیریت (گروه منابع انسانی و امور استخدامی)

تهیه و تدوین کنندگان:

نورعلی عبدالمهدی، سیدمجتبی شهرآئینی

مدیر مطالعه:

سیدمجتبی شهرآئینی

اظهار نظر کننده:

علی صابری دمنه (دفتر مطالعات حقوقی)

اظهار نظر کنندگان خارج از مرکز:

سیدحسین رضوی پور (مشاور اسبق رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور)، امید ابراهیمی (معاون امور مدیریت عملکرد سازمان اداری و استخدامی کشور)، مجتبی عربی (معاون سابق امور ساختارهای سازمانی سازمان اداری و استخدامی کشور)، محمدمهدی علی شیری (عضو هیئت علمی دانشگاه امام صادق علیه السلام)

ناظران علمی:

مهدی عبدالحمید، حسین اصلی پور

ناظر علمی خارج از مرکز:

مسعود بنافی (عضو هیئت علمی دانشکده حکمرانی دانشگاه تهران)

گرافیک و صفحه آرایی:

ساجده زارع مرزی

ویراستار ادبی:

سیده مرضیه موسوی راد

واژه‌های کلیدی:

۱. قانون مدیریت خدمات کشوری
۲. بانک اطلاعات مدیران
۳. شایسته‌سالاری
۴. حافظه‌دار کردن پرونده شغلی مدیران
۵. نظام انتصاب و ارتقا

تاریخ شروع مطالعه:

۱۴۰۳/۰۸/۳۰



فهرست مطالب

چکیده.....	۶
خلاصه مدیریتی.....	۷
۱. مقدمه.....	۹
۲. پیشینه پژوهش.....	۱۰
۳. نقاط ضعف ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری.....	۱۲
۴. پیشنهادهایی به منظور اصلاح ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری.....	۱۸
۵. نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادهای سیاستی.....	۲۳
منابع و مأخذ.....	۲۴

فهرست جداول

جدول ۱. نقاط ضعف و اصلاحات انجام شده در ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری.....	۷
جدول ۲. تحلیل پیشینه پژوهشی.....	۱۰
جدول ۳. سوابق تقنینی بانک اطلاعات مدیران.....	۱۱
جدول ۴. اطلاعات مورد نیاز به منظور ایجاد سامانه اطلاعات مدیران.....	۲۰
جدول ۵. پیش نویس طرح اصلاح ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری.....	۲۳



پیش‌نویس طرح اصلاح ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری

چکیده



به موجب ماده (۵۵) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#)، سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف شده است به منظور حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط پست‌های مدیریتی، نسبت به ایجاد بانک اطلاعات مدیران اقدام نماید. این در حالی است که با وجود گذشت حدود هجده سال از تصویب این قانون، این بانک اطلاعات هنوز ایجاد نشده است. یکی از عوامل عدم استقرار بانک اطلاعات مدیران، وجود نقاط ضعف تقنینی در متن این ماده است. از جمله نقاط ضعف موجود در این ماده می‌توان به مشخص نبودن وظایف دستگاه‌های اجرایی نسبت به تکمیل اطلاعات مدیران، ابهام در دایره شمول حکم به مقامات موضع ماده (۷۱) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#)، عدم تعیین بازه زمانی به‌روزرسانی اطلاعات، مشخص نبودن اطلاعات موردنیاز برای تشکیل سامانه، عدم دسترسی عموم مردم به اطلاعات مدیران و نبود ضمانت اجرایی کافی برای تحقق حکم قانون اشاره کرد. در این گزارش، علاوه بر بررسی نقاط ضعف، پیش‌نویس طرح اصلاح ماده (۵۵) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) ارائه شده تا از طریق اصلاحات تقنینی، موانع استقرار بانک اطلاعات مدیران فراهم شود. شایان ذکر است بانک اطلاعات مدیران در صورت استقرار می‌تواند زمینه شناسایی استعدادهای مدیریتی و انتصاب افراد شایسته به پست‌های مدیریتی را فراهم کرده و بستری برای بهبود پاسخ‌گویی و حافظه‌دار شدن سابقه مدیران شود.



بیان / شرح مسئله

شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران و تربیت استعداد‌های مدیریتی از جمله نقاط اهرمی در اصلاح نظام اداری و عاملی اساسی در تحقق خط‌مشی‌های کشور است. فصل هشتم **قانون مدیریت خدمات کشوری** به ضوابط انتصاب و ارتقای شغلی مدیران پرداخته و به موجب ماده (۵۵) این قانون، سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف شده است به منظور شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریتی، نسبت به ایجاد «بانک اطلاعات مدیران» اقدام نماید. در طبقه‌بندی ابزارهای خط‌مشی، بانک اطلاعات مدیران در عداد ابزارهای اطلاعاتی قرار دارد و این در حالی است که سایر مواد این فصل از جنس تعیین ضابطه و از جمله ابزارهای اقتدارمحور هستند. ابزارهای مبتنی بر اقتدار معمولاً مقاومت جامعه ذی‌نفعان را به دنبال دارند اما ابزارهای مبتنی بر اطلاعات نظیر بانک اطلاعات مدیران، از طریق ایجاد شفافیت در اطلاعات، موجب اقناع ذی‌نفعان می‌شوند. در این راستا، بانک اطلاعات مدیران در صورت استقرار می‌تواند زمینه شناسایی استعداد‌های مدیریتی و انتصاب افراد شایسته به پست‌های مدیریتی را فراهم کرده و بستری برای بهبود پاسخ‌گویی و حافظه‌دار شدن سابقه مدیران شود.

نقطه‌نظرات / یافته‌های کلیدی

با وجود گذشت حدود هجده سال از تصویب **قانون مدیریت خدمات کشوری**، بانک اطلاعات مدیران تاکنون ایجاد نشده است. در این راستا یکی از دلایل عدم استقرار بانک اطلاعات مدیران، نقاط ضعف تقنینی موجود در متن ماده (۵۵) این قانون است. از جمله نقاط ضعف موجود در این ماده می‌توان به عدم در نظر گرفتن ضمانت اجرایی، مشخص نبودن اطلاعات مورد نیاز برای تشکیل بانک اطلاعات مدیران و ابهام در دایره شمول مدیران و دستگاه‌های اجرایی مشمول این ماده، اشاره کرد.

پیشنهاد راهکارهای تقنینی، نظارتی یا سیاستی

در جدول ذیل خلاصه‌ای از نقاط ضعف و راهکارهای تقنینی ارائه شده است. همچنین متن اصلاحی در نظر گرفته شده برای ماده (۵۵) **قانون مدیریت خدمات کشوری** در ستون وسط، مشاهده می‌شود. مواردی که به صورت برجسته نوشته شده، متن جدید بوده و موارد غیربرجسته، متن فعلی قانون است.

جدول ۱. نقاط ضعف و اصلاحات انجام شده در ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری

نقاط ضعف فعلی ماده (۵۵)	متن اصلاح شده	اصلاحات در نظر گرفته شده
استفاده از عبارت «بانک» به جای «سامانه»	سازمان مکلف است با همکاری وزارت اقتصاد و امور دارایی به منظور حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریتی نسبت به ایجاد سامانه اطلاعات مدیران به صورت یکپارچه و متصل به سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا)، جهت استفاده مقامات و مدیران ذی‌ربط اقدام نماید.	جایگزینی عبارت «سامانه» به جای «بانک» ذکر نام وزارت اقتصاد و امور دارایی در قانون
تبیین ناکافی در خصوص نسبت بانک اطلاعات مدیران با سایر سامانه‌های نظام اداری		تاکید بر یکپارچه بودن سامانه با سایر سامانه‌های نظام اداری
مشخص نبودن وظایف دستگاه‌های اجرایی در خصوص ورود اطلاعات مدیران	دستگاه‌های اجرایی مکلفند اطلاعات مقامات موضوع بندهای «د» و «ه» ماده (۷۱) این قانون و هم‌ترازان آنها و مدیران حرفه‌ای خود را در سامانه اطلاعات مدیران وارد نموده و هر سه‌ماه یک‌بار به‌روزرسانی نمایند.	تصریح بر مشمولین پست‌های مدیریتی
ابهام در دایره شمول حکم به مقامات موضوع ماده (۷۱) قانون مدیریت خدمات کشوری		الزام دستگاه‌های اجرایی به ثبت اطلاعات مقامات و مدیران حرفه‌ای
عدم تعیین بازه زمانی به‌روزرسانی اطلاعات		تعیین بازه زمانی سه‌ماهه برای به‌روزرسانی اطلاعات



اصلاحات در نظر گرفته شده	متن اصلاح شده	نقاط ضعف فعلی ماده (۵۵)
تعیین اطلاعات مورد نیاز سامانه اطلاعات مدیران	تبصره «۱» - آیین‌نامه اجرایی این ماده مشتمل بر ساز و کارهای ثبت سوابق کاری، اطلاعات تحصیلی، پژوهشی و مهارتی، نیم‌رخ شایستگی، نتایج ارزیابی عملکرد، ترجیحات فردی، اقدامات برجسته، مقام منصوب‌کننده، توصیه‌نامه‌ها برای انتصاب مدیر توسط سایر مدیران، خبرگان و صاحب‌نظران، نظرات مردمی در خصوص عملکرد، اسناد سازمانی امضا شده و تجربیات کاری در سامانه اطلاعات مدیران و شیوه انتشار عمومی اطلاعات غیرمحرمانه این سامانه نظیر نتایج ارزیابی عملکرد، اقدامات برجسته و سوابق علمی و پژوهشی، حداکثر شش‌ماه پس از تصویب این قانون با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد.	مشخص نبودن اطلاعات مورد نیاز برای تشکیل سامانه
اجازه دسترسی عمومی به اطلاعات غیرمحرمانه سامانه		عدم دسترسی عموم مردم به اطلاعات مدیران
مشروط شدن انتصاب مدیران به ثبت اطلاعات ایشان در سامانه	تبصره «۲» - سه‌ماه پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون انتصاب افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای و مقامات موضوع بندهای «د» و «ه» ماده (۷۱) این قانون و هم‌ترازان آنها و اعمال فوق‌العاده مدیریت و عناوین مشابه برای ایشان، منوط به ثبت و به‌روزرسانی اطلاعات ایشان در سامانه اطلاعات مدیران است.	نبود ضمانت اجرایی کافی برای تحقق حکم قانون
مشروط بودن پرداخت فوق‌العاده مدیریت به ثبت اطلاعات مدیران در سامانه	شش‌ماه پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون، صدور هرگونه حکم کارگزینی و انعقاد یا تمدید قرارداد برای انتصاب به پست‌های مدیریت حرفه‌ای و مقامات موضوع بندهای «د» و «ه» ماده (۷۱) این قانون و هم‌ترازان آنها منوط به ثبت و به‌روزرسانی اطلاعات ایشان در سامانه اطلاعات مدیران است.	
منوط بودن صدور حکم کارگزینی به تکمیل اطلاعات سامانه	تبصره «۳» - تمامی دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) این قانون و شرکت‌ها و مؤسساتی که مدیران آن به هر طریق توسط دولت و یا دستگاه‌های اجرایی منصوب می‌شوند به‌استثنای وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی، شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام، مجلس خبرگان رهبری و نهادها، مؤسسات، تشکیلات و سازمان‌هایی که زیر نظر مستقیم مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، مشمول مقررات این ماده و تبصره‌های آن هستند.	مستثنا بودن دستگاه‌های اجرایی متعدد نظیر شرکت‌های دولتی از دایره شمول این ماده
تعیین دستگاه‌های اجرایی مشمول با رویکرد حداکثری	تبصره «۴» - سازمان مکلف است گزارش عملکرد اجرای این ماده را هر شش‌ماه یک‌بار به کمیسیون اجتماعی و معاونت نظارت مجلس ارسال نماید.	در نظر نگرفتن نهاد ناظر برای ضمانت اجرای صحیح قانون

مأخذ: یافته‌های پژوهش.

۱. مقدمه

انتخاب، انتصاب و توانمندسازی مدیران شایسته در بخش دولتی، یکی از پایه‌های اساسی پیشرفت کشور، بهبود کارآمدی نظام اداری، و تحقق اهداف خط‌مشی‌های عمومی بوده و از مصادیق تحقق نظام اداری صحیح موضوع بند «۱۰» اصل سوم [قانون اساسی](#) است [۱] و [۲]. همچنین بند «۴» سیاست‌های کلی نظام اداری نیز با اشاره به دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران، بر این مسئله تأکید داشته است [۳]. در این راستا فصل هشتم [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) به انتصاب و ارتقای شغلی پرداخته و ضوابطی را در خصوص انتصاب و ارتقای شغلی مدیران معرفی کرده است. بر این اساس ضوابط اصلی در خصوص شایستگی‌ها و شرایط انتصاب مدیران حرفه‌ای در ماده (۵۴) این قانون^۱ ذکر شده و ماده (۵۵) به بانک اطلاعات مدیران^۲ اختصاص یافته است. از آنجاکه هدف اصلی پژوهشگران ارتقای شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران است، شاید این‌گونه به ذهن متبادر شود که به‌منظور ارتقای شایسته‌سالاری ضروری است ماده (۵۴) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) که به ضوابط انتصاب مدیران پرداخته است، بازنگری و اصلاح شود. این در حالی است که براساس طبقه‌بندی ابزارهای خط‌مشی، اصلاح رویه‌ها از طریق تدوین قوانین و مقررات از جمله ابزارهای مبتنی بر اقتدار^۳ است [۴]. این ابزارها اگرچه در تعیین مرزهای مجاز و غیرمجاز صراحت داشته و نیاز به طی فرایندهای طولانی ندارند، اما اغلب با مقاومت جامعه ذی‌نفعان مواجه شده و هزینه‌های نظارتی بالایی را در پی خواهند داشت. در طرف مقابل، ابزارهای گره‌ای^۴ یا ابزارهای مبتنی بر اطلاعات^۵ هستند [۵]. ابزارهای مبتنی بر اطلاعات به‌جای اجبار، از طریق اقناع عمل کرده و با ایجاد شفافیت اطلاعاتی، اعتماد به دولت را افزایش می‌دهند.

با توجه به اینکه نظام ارتقا و انتصاب مدیران در دولت ماهیتی سیاسی داشته و ذی‌نفعان بسیاری در آن نقش‌آفرینی می‌کنند، ایجاد تغییرات صریح در آن، مقاومت این اقشار را در پی خواهد داشت. بر این اساس به‌جای ایجاد تغییرات در قوانین و مقررات مربوط به انتصاب مدیران، این گزارش در نظر دارد با ارتقای بانک اطلاعات مدیران، به‌عنوان ابزاری مبتنی بر اطلاعات، به تدریج بسترهای لازم برای استقرار شایسته‌سالاری در نظام ارتقای و انتصاب مدیران را فراهم کند. طبق ماده (۵۵) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#)، سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف شده به‌منظور حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریتی، نسبت به ایجاد بانک اطلاعات مدیران جهت استفاده مقامات و مدیران ذی‌ربط اقدام نماید. طبق بررسی‌های انجام شده با وجود گذشت حدود هجده سال از تصویب این قانون، بانک اطلاعات مدیران هنوز تشکیل نشده است. یکی از علل عدم استقرار بانک اطلاعات مدیران،

۱. به‌منظور استقرار نظام شایستگی و ایجاد ثبات در خدمت مدیران، دستگاه‌های اجرایی موظفند اقدامات زیر را انجام دهند:

الف) در انتخاب و انتصاب افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای، شرایط تخصصی لازم را تعیین نموده تا افراد از مسیر ارتقای شغلی به‌مراتب بالاتر ارتقا یابند. در مواردی که از این طریق امکان انتخاب وجود نداشته باشد، با برگزاری امتحانات تخصصی لازم، انتخاب صورت می‌پذیرد.

دستگاه‌های اجرایی می‌توانند برای حداکثر پانزده درصد (۱۵٪) سمت‌های مدیریت حرفه‌ای از افراد شایسته (با رعایت تخصص و تجربه شاغل نسبت به شغل، بدون رعایت سلسله‌مراتب مدیریتی) خارج از دستگاه استفاده نمایند.

ب) عزل و نصب متصدیان پست‌های مدیریت سیاسی (مذکور در ماده (۷۱) این قانون) بدون الزام به رعایت مسیر ارتقای شغلی از اختیارات مقامات بالاتر می‌باشد.

ج) دوره خدمت در پست‌های مدیریت حرفه‌ای چهارساله می‌باشد و تمدید آن بلامانع است. تغییر سمت افراد قبل از مدت مذکور براساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد امکان‌پذیر می‌باشد.

تبصره «۱»- در اجرای این ماده مجموع شرکت‌های زیرمجموعه یک شرکت مادر تخصصی برای انتصاب مدیران یک دستگاه اجرایی تلقی می‌گردد.

تبصره «۲»- در هر یک از دستگاه‌های اجرایی، یکی از پست‌های معاونین مقامات اجرایی مذکور در بندهای «د» و «ه» ماده (۷۱) این قانون ثابت تلقی می‌گردد و عزل و نصب متصدی آن براساس آیین‌نامه‌ای است که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد.

تبصره «۳»- دستگاه‌های اجرایی موظفند امکان ارتقای مسیر شغلی را با توجه به امتیازات مربوطه در فضای رقابتی برای کلیه کارمندان فراهم نمایند.

تبصره «۴»- مدیران مذکور در ماده (۷۱) این قانون مدیران سیاسی و بقیه مدیران حرفه‌ای تلقی می‌گردند.

۲. سازمان مکلف است به‌منظور حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریت نسبت به ایجاد بانک اطلاعات مدیران جهت استفاده مقامات و مدیران ذی‌ربط اقدام نماید.

3. Authority Tools

4. Nodality

5. Information Based Policy Tools



نقاط ضعف تقنینی موجود در متن این ماده است. در این راستا با توجه به ابهامات موجود در این ماده، می‌توان بانک اطلاعات مدیران را با اطلاعات حداقلی به نحوی طراحی کرد که عملاً کاربردی در نظام ارتقا و انتصاب مدیران نداشته باشد. گزارش حاضر ضمن بررسی نقاط ضعف تقنینی ماده اخیرالذکر، متن اصلاحی جایگزینی را به منظور تدوین پیش‌نویس طرح اصلاح ماده (۵۵) **قانون مدیریت خدمات کشوری** ارائه خواهد کرد. از جمله مواردی که ضروری است در بانک اطلاعات مدیران لحاظ شود، کیفیت و گستره اطلاعات این سامانه است تا قابلیت شناسایی افراد توانمند به منظور تصدی پست‌های مدیریتی را داشته باشد. همچنین در نظر گرفتن ضمانت اجرایی و تدقیق دایره شمول این ماده نیز حائز اهمیت خواهد بود. شایان ذکر است نتایج این پژوهش در گروه‌های کانونی مشتمل بر خبرگان علمی و اجرایی مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفته است.

۲. پیشینه پژوهش

در این بخش ابتدا به پیشینه پژوهشی بانک اطلاعات مدیران به خصوص در گزارش‌های مرکز پژوهش‌های مجلس پرداخته خواهد شد. سپس پیشینه‌ای از قوانین و مقررات مرتبط با بانک اطلاعات مدیران ارائه خواهد شد.

۲-۱. سوابق مطالعاتی

در جدول ۲، اهم پژوهش‌های انجام شده مرتبط با بانک اطلاعات مدیران مشاهده می‌شود.

جدول ۲. تحلیل پیشینه پژوهشی

ردیف	عنوان گزارش	سال انتشار	شماره مسلسل	نام دفتر/ سازمان/ نهاد	توضیحات
۱	تحلیلی نظارتی و تقنینی بر استقرار بانک اطلاعات مدیران دستگاه‌های اجرایی دولت (بامداد) (موضوع ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری)	۱۴۰۲	۱۹۴۴۹	مرکز پژوهش‌های مجلس	اولین گزارش پژوهشی که به‌طور اختصاصی به بانک اطلاعات مدیران پرداخته است.
۲	بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۶۰): طراحی برنامه‌های توسعه قابلیت‌های مدیران (بند «ث» ماده (۱۰۶))	۱۴۰۲	۱۹۱۸۱	مرکز پژوهش‌های مجلس	به امکان طراحی برنامه‌های آموزشی مدیران براساس بانک اطلاعات مدیران پرداخته است.
۳	بازمهندسی سامانه اطلاعاتی مدیران حرفه‌ای کشور	۱۴۰۰	-	مرکز آموزش مدیریت دولتی	گزارش عملکرد بانک اطلاعات مدیران در جشنواره شهید رجایی سال ۱۴۰۰
۴	طراحی بانک اطلاعات مدیران	۱۴۰۲	-	سازمان اداری و استخدامی کشور/ مرکز آموزش مدیریت دولتی	گزارش عملکرد بانک اطلاعات مدیران در جشنواره شهید رجایی سال ۱۴۰۲

مأخذ: همان.

اولین پژوهشی که به‌طور خاص ماده به بانک اطلاعات مدیران پرداخته است، توسط مرکز پژوهش‌های مجلس و با عنوان «تحلیلی نظارتی و تقنینی بر استقرار بانک اطلاعات مدیران دستگاه‌های اجرایی دولت (بامداد) (موضوع ماده (۵۵) **قانون مدیریت خدمات کشوری**)» تدوین شده است [۶]. طبق بررسی‌های انجام‌شده در این گزارش، هرچند در سال‌های نخست شروع به کار این سامانه،

اقدامات قابل توجهی برای جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات مدیران انجام شده، اما به دلایلی نظیر عدم به‌روزرسانی و صحت‌سنجی مستمر اطلاعات، در نهایت استقرار بانک اطلاعات مدیران به شیوه کنونی، حکم قانونی مذکور را به‌طور کامل محقق نکرده و به این دلیل مورد استقبال دستگاه‌های اجرایی و مقامات ذی‌ربط قرار نگرفته است. از جمله علل اجرایی نشدن کامل حکم قانونی یاد شده می‌توان به عدم اختیارات کافی مرکز آموزش مدیریت دولتی برای الزام دستگاه‌های اجرایی به وارد کردن اطلاعات، عدم تناسب وظیفه ایجاد بانک اطلاعاتی با وظایف اصلی مرکز آموزش مدیریت دولتی و همچنین نبود ضمانت اجرایی کافی در احکام قانونی موردنظر اشاره کرد. بر این اساس در این گزارش پیشنهاد شده، سامانه بانک اطلاعات مدیران به‌عنوان زیرسامانه سینا (سکوی یکپارچه نظام اداری) تعریف شده و مدیریت و راهبری آن به مرکز آموزش مدیریت دولتی واگذار شود. در این امتداد پیشنهاد شده مرکز آموزش مدیریت دولتی مسئولیت تهیه برخی اطلاعات از جمله نیم‌رخ شایستگی مدیران را برعهده گیرد. علاوه بر این پیشنهادهایی در خصوص نوع اطلاعات درخواستی از مدیران و نحوه صحت‌سنجی آنها ارائه شده است. در این امتداد با توجه به اصلاحات تقنینی ذکر شده در این گزارش پیشنهاد شده پیش‌نویس طرحی به‌منظور اصلاح برخی مواد [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) در جهت ارتقای کیفیت سامانه بانک اطلاعات مدیران موضوع ماده (۵۵) این قانون در دستور کار کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی قرار گیرد.

مرکز پژوهش‌های مجلس در گزارش دیگری با عنوان بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۶۰): طراحی برنامه‌های توسعه قابلیت‌های مدیران (بند «ث» ماده (۱۰۶)) [۷]، به بررسی امکان طراحی دوره‌های آموزشی مدیران براساس اطلاعات موجود در بانک اطلاعات و سوابق عملکرد مدیران پرداخته است. همچنین مرکز آموزش مدیریت دولتی و سازمان اداری و استخدامی کشور اسنادی را در قالب گزارش عملکرد مرکز آموزش مدیریت دولتی در جشنواره شهید رجایی در تارنمای دولت‌سنج منتشر کرده‌اند. در گزارش مربوط به سال ۱۴۰۰، عملکرد بانک اطلاعات مدیران صفر بوده و در سال ۱۴۰۲ امتیاز ۱۲۰ از ۳۰۰ به میزان تحقق اهداف این بانک اختصاص یافته است [۸] و [۹]. به‌رغم اقدامات انجام شده در راستای تحقق اهداف مورد انتظار در خصوص استقرار بانک اطلاعات مدیران، این بانک هنوز ایجاد نشده است.

۲-۲. سوابق تقنینی

اهم سیاست‌های کلی، قوانین و مقررات مرتبط با بانک اطلاعات مدیران در جدول ۳، مشاهده می‌شود

جدول ۳. سوابق تقنینی بانک اطلاعات مدیران

ردیف	نام سند (قانون / تصویب‌نامه / ...)	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / صفحه	نکات برجسته / نقاط ضعف و قوت / پیامدهای اجرا
۱	سیاست‌های کلی نظام اداری	ابلاغی مقام معظم رهبری	۱۳۸۹	بند «۴»	تأکید بر دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران.
۲	قانون مدیریت خدمات کشوری	مجلس شورای اسلامی	۱۳۸۶	ماده (۵۵)	تکلیف به ایجاد بانک اطلاعات مدیران توسط سازمان اداری و استخدامی کشور
۳	بخشنامه استقرار سامانه بانک اطلاعات مدیران کشور	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۰	۱۲۸۶۳/۲۰۰	تکلیف به دستگاه‌های اجرایی برای همکاری با مرکز آموزش مدیریت دولتی به‌منظور ایجاد بانک اطلاعات مدیران

مأخذ: همان.

ایده گردآوری اطلاعات مدیران کشور در قالب بانک اطلاعات مدیران به پیش از تصویب [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) برمی‌گردد. طبق برخی شواهد، اولین تلاش‌ها برای ایجاد بانک اطلاعات مدیران از زمان نخست‌وزیری شهید باهنر آغاز شده و در آن دوره برای انتخاب وزرا مجموعه‌ای از اطلاعات مدیران توانمند کشور که مناسب تصدی پست وزارت بودند، گردآوری شد. این در حالی است که به‌رغم تلاش‌های صورت گرفته برای استقرار چنین سیستمی از اطلاعات مدیران توانمند کشور، تحقق این مسئله به سرانجام نرسید [۸]. در قوانین و بخشنامه‌های اداری پیش از تصویب [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) نیز از سال ۱۳۷۵ بخشنامه‌ها و



شیوه‌نامه‌هایی در خصوص بانک اطلاعات مدیران به شرح ذیل وجود دارد [۹]:

- ۱) ابلاغ بخشنامه شماره ۲۸۴۶۵/۲۰ مورخ ۱۳۷۵/۷/۴ و دستورالعمل اجرایی این بانک با امضای معاون اول رئیس‌جمهور و دبیرکل سازمان امور اداری و استخدامی کشور (سابق)، به کلیه دستگاه‌های دولتی، نهادها و غیره مبنی بر موظف بودن مدیران به تکمیل پرسشنامه اطلاعات مدیران [۱۰].
 - ۲) ابلاغ بخشنامه شماره ۶۴۸۶۴/۲۰ مورخ ۱۳۷۷/۱۰/۹ به همراه شیوه‌نامه اجرایی آن با تأیید رئیس‌جمهور وقت به منظور تکمیل و به‌روزرسانی بانک اطلاعات مدیران [۱۱].
 - ۳) ابلاغ بخشنامه شماره ۷۱۴۱/۱۱ مورخ ۱۳۷۷/۱۰/۱۴ در خصوص شیوه‌نامه اجرایی بخشنامه شماره ۶۴۸۶۴/۲۰ مورخ ۱۳۷۷/۱۰/۹ معاون اول رئیس‌جمهور در ارتباط با تکمیل پرسشنامه و برگ اطلاعات سالانه بانک اطلاعات مدیران [۱۲].
 - ۴) امضای تفاهم‌نامه شماره ۳۵۹ مورخ تیرماه ۱۳۸۰ در خصوص چگونگی قرار گرفتن بانک اطلاعات مدیران روی شبکه دولت از سوی مسئولین ذی‌ربط در ریاست‌جمهوری و مرکز آموزش مدیریت دولتی (سابق).
 - ۵) ابلاغ تصویب‌نامه شماره ۴۶۲۶۸/ت ۲۵۷۹۹ هیئت‌دولت در تاریخ ۱۳۸۰/۱۱/۷ به کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی و غیره و مکلف شدن این دستگاه‌ها به همکاری با مرکز آموزش مدیریت دولتی (سابق) با ارسال و تکمیل اطلاعات مدیران سطوح عالی، میانی و پایه این دستگاه‌ها [۱۳].
 - ۶) ابلاغ بخشنامه شماره ۶۲۱۹۵ با امضای معاون اول رئیس‌جمهور به کلیه دستگاه‌های دولتی مبنی بر موظف بودن این دستگاه‌ها به همکاری در خصوص تکمیل اطلاعات و داده‌های مورد نیاز بانک اطلاعات مدیران در اسفندماه سال ۱۳۸۱ [۱۴].
- پس از تصویب **قانون مدیریت خدمات کشوری** در سال ۱۳۸۶، طبق ماده (۵۵) این قانون، ایجاد بانک اطلاعات مدیران به سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور سپرده شد که با توجه به سابقه مرکز آموزش مدیریت دولتی در گردآوری و نگهداری اطلاعات مدیران، این مسئولیت از طرف سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (و پس از آن سازمان اداری و استخدامی کشور) به مرکز آموزش مدیریت دولتی واگذار شد. همچنین در سال ۱۳۸۹ پیش‌نویس بخشنامه ایجاد بانک اطلاعات مدیران تهیه شده و پس از موافقت معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور با کلیات پیش‌نویس، این بخشنامه به کلیه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات دولتی ابلاغ شد. همچنین طی بخشنامه شماره ۱۲۸۶۳/۲۰ مورخ ۱۳۹۰/۰۶/۰۵ معاون وقت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور و ارسال آن به دستگاه‌های اجرایی کشور، دستگاه‌ها مکلف شدند اطلاعات تمامی مدیران حرفه‌ای خود را براساس دستورالعمل مرکز آموزش مدیریت دولتی، که در سامانه طراحی شده، ثبت کنند [۱۵]. همچنین هیئت‌وزیران در جلسه مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۸ بنا به پیشنهاد شماره ۱۵۳۷۳۹/۱۵۹۶۶ مورخ ۱۳۹۲/۹/۲۶ معاونت حقوقی رئیس‌جمهور، بخشنامه «جمع‌آوری و ثبت نظام‌مند اطلاعات مربوط به سوابق خدمتی، تجربیات و توانمندی‌های مدیران سیاسی قوه مجریه توسط دفتر امور مدیران ارشد دفتر رئیس‌جمهور» را تصویب کردند [۱۶].

۳. نقاط ضعف ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری

در این بخش به نقاط ضعف ماده (۵۵) **قانون مدیریت خدمات کشوری** که در عدم تحقق بانک اطلاعات مدیران مؤثر بوده است، پرداخته خواهد شد. در این راستا ۱۰ موضوع نیازمند اصلاح در ماده قانونی مذکور معرفی شده که از جمله آن می‌توان به عدم در نظر گرفتن ضمانت اجرایی کافی، مشخص نبودن وظایف دستگاه‌های اجرایی و مبهم بودن اطلاعات مورد نیاز به منظور ایجاد بانک اطلاعات مدیران، اشاره کرد.

۳-۱. استفاده از عبارت «بانک» به جای «سامانه»

با توجه به اینکه **قانون مدیریت خدمات کشوری** در سال ۱۳۸۶ به تصویب رسیده و در آن دوره سامانه‌های اطلاعاتی به‌مانند امروز متداول و مشهور نشده بوده، از عبارت «بانک اطلاعات مدیران» در ماده (۵۵) این قانون استفاده شده است. با توجه به اینکه در حال حاضر اطلاعات نظام اداری از مجموع چندین سامانه تشکیل شده و از مجموع آنها با عنوان سکوی یکپارچه نظام اداری (سینا) یاد می‌شود، بهتر است بانک اطلاعات مدیران نیز مانند سایر سامانه‌ها تغییر نام دهد.

۳-۲. تبیین ناکافی در خصوص نسبت بانک اطلاعات مدیران با سایر سامانه‌های نظام اداری

در حال حاضر اطلاعات نظام اداری کشور در قالب بیش از ۱۵ سامانه در دسترس بوده [۱۷] که از جمله این سامانه‌ها می‌توان به سامانه پانکا^۱، سامانه ساختار^۲ و سامانه ثبت حقوق و مزایا^۳ اشاره کرد [۱۸]، [۱۹] و [۲۰]. در این راستا یکی از برنامه‌های معاونت حکمرانی الکترونیک و هوشمندسازی نظام اداری سازمان اداری و استخدامی کشور، برنامه‌ریزی برای یکپارچه‌سازی سامانه‌های کاربردی و افزایش هوشمندسازی نظام اداری است. در صورت یکپارچه‌سازی سامانه‌های نظام اداری، امکان دسترسی و تحلیل اطلاعات ثبتی امکان‌پذیر بوده و اطلاعاتی که به‌صورت پراکنده در سامانه‌ها وجود دارد، از طریق خدمت وب^۴ قابل اشتراک‌گذاری خواهد شد. به‌منظور یکپارچه‌سازی سامانه‌های نظام اداری، در احکام مرتبط با سامانه‌ها در قوانین مختلف بر لزوم یکپارچه بودن سامانه با یکدیگر تأکید می‌شود. در نتیجه به‌منظور الزام سازمان اداری و استخدامی کشور برای توسعه یکپارچه سامانه بانک اطلاعات مدیران با سایر سامانه‌ها و استفاده از داده‌های ثبتی به‌جای خوداظهاری و هوشمندسازی دریافت اطلاعات، ضروری است به مسئله یکپارچه بودن بانک اطلاعات مدیران با سایر سامانه‌های نظام اداری توجه شود.

۳-۳. مشخص نبودن وظایف دستگاه‌های اجرایی در خصوص ورود اطلاعات مدیران

طبق ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری [۲۱] وظیفه ایجاد بانک اطلاعات مدیران به سازمان (اداری و استخدامی کشور) واگذار شده و وظایف دستگاه‌های اجرایی در خصوص ورود اطلاعات مدیران و استقرار این سامانه مسکوت مانده است. حالت ایدئال برای بانک اطلاعات مدیران این است که با یکپارچه‌سازی سامانه با سایر سامانه‌های نظام اداری، اطلاعات به‌صورت ثبتی وارد شده و نیاز به مشارکت دستگاه‌های اجرایی به حداقل برسد. با وجود این، ضروری است تا زمان یکپارچه‌سازی کامل، وظایف دستگاه‌های اجرایی در این خصوص مشخص شود. همچنین برخی اطلاعات ماهیت خوداظهاری و یا قضوتی داشته و مشارکت دستگاه‌های اجرایی در تهیه و تدقیق اطلاعات ضروری خواهد بود.

۳-۴. ابهام در دایره شمول حکم به مقامات موضع ماده (۷۱) قانون مدیریت خدمات کشوری

در قانون مدیریت خدمات کشوری، مدیران دستگاه‌های اجرایی به دو دسته مدیران حرفه‌ای، موضوع ماده (۵۴)، و مدیران سیاسی (مقامات)، موضوع ماده (۷۱) این قانون،^۵ تقسیم می‌شوند. در ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، سازمان مکلف به ایجاد بانک اطلاعات مدیران شده است. این در حالی است که استفاده از عبارت «مدیران» به‌صورت عام، امکان تفسیر به محدود بودن دایره

۱. سامانه «پایگاه اطلاعات کارکنان نظام اداری» (پانکا) از زیرسامانه‌های سامانه کارمندی ایران است که به‌موجب بخشنامه شماره ۵۳۸۲۲ مورخ ۱۳۹۹/۲/۱۳ سازمان اداری و استخدامی کشور و با استناد به بند «الف» تبصره «۲۱» قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور و بند «۲» ماده (۴) ضوابط اجرایی قانون مذکور، به‌منظور جمع‌آوری و ثبت اطلاعات کارکنان دستگاه‌های اجرایی توسط سازمان اداری و استخدامی کشور راه‌اندازی شده است.
۲. سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی به‌موجب بخشنامه شماره ۳۳۲۳۲۸ مورخ ۱۳۹۵/۸/۱۷ سازمان اداری و استخدامی کشور استقرار یافته است. کلیه دستگاه‌های اجرایی مکلف شده‌اند نسبت به ثبت، تکمیل، اصلاح و به‌روزرسانی اطلاعات مربوط به وضعیت تشکیلاتی اعم از نمودار سازمانی، تشکیلات تفصیلی، شرح وظایف و شاغلین ستاد دستگاه و واحدهای خارج از مرکز مربوط، در این سامانه اقدام نمایند.
۳. سامانه ثبت حقوق و مزایا یکی از زیرسامانه‌های سامانه کارمندی ایران است که براساس ماده (۹۲) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی - مصوب ۵۹۳۱ - و تصویب‌نامه شماره ۳۲۲۵۵/ت/۵۴۱۹۹-هـ مورخ ۱۳۹۷/۷/۸۲ و طبق این آیین‌نامه، دستگاه‌های اجرایی مکلف به ثبت و به‌روزرسانی اطلاعات پرداخت‌های مستقیم و مستمر و سایر پرداخت‌ها به کارکنان می‌باشند.

4. Web Service

۵. سمت‌های ذیل مدیریت سیاسی محسوب شده و به‌عنوان مقام شناخته می‌شوند و امتیاز شغلی مقامات مذکور در این ماده به شرح زیر تعیین می‌گردد:

الف) رؤسای سه قوه (۱۸۰۰۰) امتیاز.

ب) معاون اول رئیس‌جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضای شورای نگهبان (۱۷۰۰۰) امتیاز.

ج) وزراء، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونین رئیس‌جمهور (۱۶۰۰۰) امتیاز.

د) استانداران و سفرا (۱۵۰۰۰) امتیاز.

ه) معاونین وزرا (۱۴۰۰۰) امتیاز.

تبصره «۱» - نخست‌وزیران دوران انقلاب اسلامی با مقامات بند «ب» این ماده هم‌تراز می‌گردند و تعیین سایر پست‌های هم‌تراز به‌عهده هیئت‌وزیران بوده و تعیین هم‌ترازی پست‌های کارکنان اداری مجلس به‌عهده رئیس مجلس خواهد بود.

تبصره «۲» - علاوه بر حقوق موضوع ماده فوق و امتیاز ویژگی‌های شاغل (مذکور در ماده (۶۶)) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد فوق‌العاده‌های ماده (۸۶) این قانون نیز حسب مورد به مقامات تعلق خواهد گرفت.

تبصره «۴» - دولت مجاز است با پیشنهاد سازمان، برخی از امتیازات قانونی مقامات موضوع این قانون (به استثنای حقوق و مزایا) را به مشاغل خاص ویژه مدیریت حرفه‌ای و یا سمت‌های خاص و ویژه قضایی تسری دهد.



شامل حکم به مدیران حرفه‌ای را به وجود می‌آورد. بر این اساس و با توجه به جزء «۳» بند «۹» سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری [۲۲] مبنی بر ضرورت شفافیت و عدم ابهام در قانونگذاری و قانون‌نویسی، بهتر است با مشخص کردن دایره‌ی شمول ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، از ایجاد ابهام و تفسیرهای متعدد جلوگیری شود.

۵-۳. عدم تعیین بازه زمانی به‌روزرسانی اطلاعات

یکی از مهم‌ترین مسائل در خصوص سامانه‌های اطلاعاتی به‌روز بودن داده‌ها و اطلاعات آن است. حالت ایدئال برای سامانه‌ها، امکان استفاده از داده‌های ثابتی و به‌روزرسانی لحظه‌ای اطلاعات است. با وجود این، در حال حاضر سامانه‌های نظام اداری به یکپارچگی و دقت لازم نرسیده و بسیاری از اطلاعات توسط کاربران به‌روزرسانی می‌شود. همچنین برخی اطلاعات نظیر ترجیحات فردی مدیر، ماهیت انتزاعی داشته و فقط به‌صورت فردی به‌روزرسانی می‌شود. بر این اساس ضروری است به‌منظور ایجاد ضمانت اجرایی، بازه زمانی به‌روزرسانی اطلاعات سامانه در متن قانون ذکر شود.

۶-۳. مشخص نبودن اطلاعات مورد نیاز برای تشکیل سامانه

بانک اطلاعات مدیران تنها در صورتی برای انتصاب مدیران حرفه‌ای و مقامات به پست‌های مدیریتی قابل استفاده خواهد بود که اطلاعات کافی در خصوص مدیران در سامانه وجود داشته باشد. در صورتی که بانک اطلاعات مدیران صرفاً شامل اطلاعات حداقلی نظیر مشخصات فردی باشد، امکان شناسایی استعدادها و مدیریتی و تطابق قابلیت‌ها و شایستگی‌های مدیران با پست‌های مدیریتی میسر نخواهد شد. حداقل اطلاعات مورد نیاز برای تشکیل بانک اطلاعات مدیران شامل مشخصات فردی و سوابق اجرایی، علمی و پژوهشی مدیران است. اگرچه در ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری بر لزوم شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریتی تأکید شده است، اما با این حال مشخص نبودن اطلاعات مورد نیاز برای تشکیل بانک اطلاعات مدیران، ضمانت اجرایی به‌منظور دریافت اطلاعات ضروری را تأمین خواهد کرد.

۷-۳. عدم دسترسی عموم مردم به اطلاعات مدیران

شفافیت، یکی از شاخص‌های کلیدی حکمرانی خوب است [۲۳]. در این راستا شفافیت نظام اداری و به رسمیت شناختن حق مردم در خصوص دسترسی به اطلاعات، موجب ارتقای پاسخ‌گویی عمومی و افزایش اعتماد عمومی خواهد شد [۲۴]. بر این اساس ضروری است به‌منظور بهبود مشارکت مردم در تصمیم‌گیری و شناخت بیشتر ایشان از مدیران کشور، بخشی از اطلاعات غیرمحرمانه مدیران، در دسترس عموم مردم قرار گیرد. بدین منظور ضروری است فهرست پست‌های مدیریتی به تفکیک دستگاه اجرایی، رده سازمانی و منطقه جغرافیایی، به همراه متصدیان این پست‌ها، در سامانه بانک اطلاعات مدیران قابل مشاهده باشد. همچنین لازم است برخی اطلاعات مدیران نظیر سوابق علمی، پژوهشی و اجرایی، نتایج ارزیابی عملکرد و اقدامات برجسته، که می‌تواند به شناخت بهتر مردم از مدیران کمک کند، برای عموم قابل دسترسی باشد. شایان ذکر است در ماده (۲) «قانون شفافیت قوای سه‌گانه، دستگاه‌های اجرایی و سایر نهادها» [۲۵]، به لزوم شفافیت برخی اطلاعات مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی اشاره شده است.

۱. مشمولان این قانون موظفند حداکثر ظرف چهارماه از لازم‌الاجرا شدن این قانون، داده‌ها و اطلاعات ذیل را که مربوط به آن دستگاه می‌باشد، از طریق سامانه‌های مربوط به خود منتشر کرده و در دسترس عموم قرار دهند:

الف) اطلاعات مدیران و کارکنان؛ شامل تحصیلات، سوابق، میزان دریافتی ماهانه و سالانه و نحوه به‌کارگیری آنها و همچنین برنامه‌ها، صلاحیت‌ها و طرح‌های مصوب و فرایندهای اداری مؤسسات مشمول.

ب) اطلاعات راجع به اموال، دارایی‌ها، درآمدها و هزینه‌ها، تخصیص و توزیع بودجه و تجهیزات، واگذاری زمین، تسهیلات، مشخصات املاک و ساختمان‌ها (تحت تملک، در اختیار و مورد استفاده یا بهره‌برداری) و همچنین کمک‌ها و واگذاری‌های بلاعوض اعم از اعطایی و دریافتی.

تبصره - سازمان‌های خیریه از اعلام اسامی کمک‌گیرندگان مستثنا هستند.

پ) کلیه آرای قطعی مراجع قضایی و شبه‌قضایی با رعایت موازین امنیتی و شرعی و حفظ اطلاعات شخصی.

ت) متن، متمم و الحاقات تمامی قراردادهای مربوط به معاملات بزرگ و متوسط مطابق قوانین و مقررات کشور.

ث) مبالغ تعرفه‌ها و عوارض و هزینه‌های ارائه خدمات و مصوبات، مرجع تصویب آنها و مستندات مربوط به صلاحیت تصویب.

ج) فرصت‌های سرمایه‌گذاری و همکاری در قالب‌های مشارکت و شرایط استفاده از این فرصت‌ها.

چ) فرصت‌های اشتغال و به‌کارگیری و جذب نیروی انسانی و شرایط آن.

ح) فرایندها و مراحل اداری اخذ و صدور هرگونه مجوز یا پروانه فعالیت.

۸-۳. محدودیت دامنه شمول به واسطه تعدد دستگاه‌های مستثنا شده از قانون مدیریت خدمات کشوری

قانون مدیریت خدمات کشوری به منظور سامان‌دهی به امور اداری و استخدامی کشور در سال ۱۳۸۶ تصویب شد. باین حال به مرور زمان دستگاه‌های متعددی از این قانون مستثنا شدند. برخی از دستگاه‌های مستثنا شده از **قانون مدیریت خدمات کشوری** به شرح ذیل است:

۱- سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، سازمان توسعه معادن و صنایع معدنی ایران، سازمان صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی ایران، شرکت شهرک‌های کشاورزی، سازمان توسعه‌ای ذی‌ربط پتروشیمی در وزارت نفت، به‌موجب ماده (۵) قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور^۱ مصوب ۱۳۹۴ [۲۶].

۲- دانشگاه‌ها، مراکز و مؤسسات عالی آموزشی و پژوهشی، فرهنگستان‌ها، پارک‌های علم و فناوری، به‌موجب ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور^۲، مصوب ۱۳۹۶ [۲۷].

۳- صندوق رفاه دانشجویان به‌موجب تبصره «۴» ماده (۱) **قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه** مصوب ۱۳۹۶ [۲۷].

۴- بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران، به‌موجب بند «الف» ماده (۲۵) **قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور**^۳ مصوب ۱۳۹۶ [۲۷].

خ) تمامی اسناد بالادستی، قوانین و مقررات حوزه فعالیت خود.

تبصره «۱»- شمول بندهای «الف»، «ب»، «ت»، «ج» و «چ» این ماده بر نهادهای زیر نظر مقام معظم رهبری منوط به اذن ایشان است. تبصره «۲» در صورتی که به تشخیص رئیس دستگاه اجرایی ذی‌ربط یا وزیر مربوط انتشار تمام یا بخشی از داده‌ها و اطلاعات موضوع این ماده مغایر امنیت ملی یا مصالح عمومی یا امنیت شخصی مانند امنیت عرض و حیثیت اشخاص بوده و یا برای کشور، مخاطرات اقتصادی ایجاد نماید، رئیس دستگاه اجرایی ذی‌ربط یا وزیر مربوط ضمن ممانعت از انتشار آن، مراتب را همراه با دلایل مستند و مستدل جهت تعیین تکلیف در هر قوه به کارگروهی متشکل از حداقل سه نفر به انتخاب رئیس قوه مربوط اعلام می‌نماید. این کارگروه موظف است حداکثر ظرف سه ماه در خصوص درخواست فوق اعلام‌نظر نماید. در صورت نیاز این مهلت برای دو ماه قابل تمدید است. عدم تصمیم‌گیری و اعلام‌نظر از سوی این کارگروه در مهلت مذکور، به‌منزله عدم تأیید درخواست تلقی شده و رئیس دستگاه ذی‌ربط یا وزیر مربوط موظف است نسبت به انتشار داده‌ها و اطلاعات موضوع این ماده اقدام نماید.

۱. سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران، سازمان صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی ایران، شرکت شهرک‌های کشاورزی و سازمان توسعه‌ای ذی‌ربط پتروشیمی در وزارت نفت با رعایت قانون **اجرای سیاست‌های کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی** براساس قانون تأسیس و اساسنامه خود اداره گردیده و از شمول قوانین مدیریت خدمات کشوری و محاسبات عمومی کشور به جز در مواردی که از بودجه عمومی استفاده می‌کنند، مستثنا می‌باشند. تسری قوانین به این سازمان‌ها مستلزم ذکر نام است.

۲. دانشگاه‌ها، مراکز و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و فرهنگستان‌ها و پارک‌های علم و فناوری که دارای مجوز از شورای گسترش آموزش عالی وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر مراجع قانونی ذی‌ربط می‌باشند، بدون رعایت قوانین و مقررات عمومی حاکم بر دستگاه‌های دولتی به‌ویژه **قانون محاسبات عمومی کشور**، **قانون مدیریت خدمات کشوری**، **قانون برگزاری مناقصات** و اصلاحات و الحاقات بعدی آنها و فقط در چارچوب مصوبات و آیین‌نامه‌های مالی، معاملاتی، اداری، استخدامی و تشکیلاتی مصوب هیئت‌امنا که حسب مورد به تأیید وزیران علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و در مورد فرهنگستان‌ها به تأیید رئیس‌جمهور و در مورد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و تحقیقاتی وابسته به نیروهای مسلح به تأیید رئیس ستاد کل نیروهای مسلح می‌رسد، عمل می‌کنند.

تبصره «۱»- اعتبارات اختصاص‌یافته از منابع عمومی دولت به این مراکز و مؤسسات، کمک تلقی و بعد از پرداخت، به هزینه قطعی منظور می‌شود و براساس بودجه تفصیلی مصوب هیئت‌امنا و با مسئولیت آنها قابل‌هزینه است.

تبصره «۲»- هرگونه استخدام جدید از محل منابع عمومی و توسعه تشکیلات اداری منوط به تأیید وزیران علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (حسب مورد) و سازمان اداری و استخدامی کشور است.

تبصره «۳»- هیئت‌امنا براساس ماده (۱۱) **قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲)** مصوب ۱۳۹۳/۱۲/۴ نمی‌تواند علاوه بر آنچه که از محل منابع عمومی و درآمدهای اختصاصی برای دانشگاه‌ها و مراکز مزبور پادار می‌شود تعهد جدیدی برای سال تصمیم‌گیری و سال‌های بعد مصوب کند.

تبصره «۴»- صندوق‌های رفاه دانشجویان مشمول این ماده و تبصره‌های آن می‌شوند.

تبصره «۵»- هرگونه اصلاح ساختار و مقررات مالی، اداری، معاملاتی، استخدامی و تشکیلاتی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی دولتی و همچنین فرهنگستان‌های تخصصی فقط مشمول این ماده و تبصره‌های آن است.

تبصره «۶»- دولت موظف است برای مشارکت انجمن‌های علمی، نخبگان و دانشمندان کشور در همایش‌ها و مجامع علمی و پژوهشی بین‌المللی و برتر جهان و بهره‌گیری از توانمندی‌های دانشمندان و نخبگان ایران در جهان و فراهم کردن فرصت‌های مطالعاتی مناسب در داخل و خارج کشور سازوکار لازم را ایجاد نماید.

تبصره «۷»- به‌منظور گسترش و ارتقای کیفیت و اثربخشی آموزش عالی و مهارت‌آموزی، دولت موظف است نسبت به تحقق موارد زیر اقدام کند:

۱- اعضای هیئت‌علمی می‌توانند با موافقت هیئت‌امنا همان دانشگاه نسبت به تشکیل مؤسسات و شرکت‌های صددرصد (۱۰۰٪) خصوصی دانش‌بنیان اقدام و یا در این مؤسسات و شرکت‌ها مشارکت کنند.

این مؤسسات و شرکت‌ها برای انعقاد قرارداد پژوهشی مستقیم و یا غیرمستقیم با دستگاه‌های اجرایی، مشمول قانون منع مداخله کارکنان دولت در معاملات دولتی و اصلاحات بعدی آن نیستند.

۲- به دولت اجازه داده می‌شود به‌منظور حمایت از دانشجویان دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی، علمی - کاربردی و پیام نور و دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای و مؤسسات آموزش عالی غیردولتی که دارای مجوز از وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری یا بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشند، تسهیلات اعتباری در اختیار صندوق رفاه دانشجویان و یا سایر نهادهای ذی‌ربط برای پرداخت وام بلندمدت قرض‌الحسنه به دانشجویان قرار دهد.

۳- وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مکلفند با همکاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و مرکز آمار ایران، رشته‌های تحصیلی خود را متناسب با بازار کار تعیین نمایند.

۴- دانشگاه پیام نور مکلف است شصت درصد (۶۰٪) از درآمدهای حاصل از شهریه دانشجویان هر واحد را برای توسعه همان واحد و مابقی را برای توسعه و تجهیز واحدهای دانشگاهی در مناطق محروم اختصاص دهد.



۵ سازمان هواپیمایی کشوری و شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران، به‌موجب بند «۱» ماده (۵۳) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور^۱ مصوب ۱۳۹۶ [۲۷].

۶ سازمان‌های مناطق آزاد، به‌موجب ماده (۵) قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری- صنعتی جمهوری اسلامی ایران^۲ مصوب ۱۳۷۲ با اصلاحات و الحاقات بعدی [۲۸] و بند «الف»^۳ ماده (۶۵) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۶ [۲۷].

۷ سازمان انرژی اتمی و شرکت‌های تابعه و دستگاه‌های وابسته در بخش فعالیت‌های تخصصی، به‌موجب ماده (۱۳۷) قانون برنامه پنجم توسعه^۴ مصوب ۱۳۸۹ [۲۹] و ماده (۳۲) قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲)^۵ مصوب ۱۳۹۳ [۳۰].

۸ بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، به‌موجب ماده (۲۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور^۶ مصوب ۱۳۹۶ [۲۷] و

۳. الف) اداره امور بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران براساس قانون تأسیس بیمه مرکزی ایران و بیمه‌گری مصوب ۱۳۵۰/۳/۳۰ و مصوبات شورای عالی بیمه می‌باشد. ب) مشارکت شرکت‌های بیمه خارجی با شرکت‌های بیمه تجاری داخلی با اولویت بخش غیردولتی به‌منظور ایجاد شرکت بیمه مشترک بازرگانی در ایران، جذب سرمایه خارجی توسط شرکت‌های بیمه داخلی و همچنین تأسیس و فعالیت شعب و نمایندگی شرکت‌های بیمه بازرگانی خارجی و مؤسسات کارگزاری بیمه خارجی و شعب آنها با رعایت سیاست‌های کلی اصل چهارم (۴۴) قانون اساسی و قوانین مربوط مجاز است. بیمه مرکزی ناظر بر حسن اجرای این بند می‌باشد. تبصره - صندوق بیمه محصولات کشاورزی مجاز به ایجاد شرکت مشترک بیمه با شرکت‌های بیمه خارجی با رعایت سیاست‌های کلی اصل چهارم (۴۴) قانون اساسی و قوانین مربوط می‌باشد.

پ) انجام بیمه‌های دستگاه‌های اجرایی به‌صورت انحصاری با شرکت سهامی بیمه ایران، موضوع ماده (۳۰) قانون تأسیس بیمه مرکزی ایران و بیمه‌گری لغو می‌شود. ۱. به‌منظور ارتقای ایمنی و کیفیت خدمات حمل‌ونقل هوایی، ناوبری هوایی و فرودگاهی:

۱- سازمان هواپیمایی و شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران (مادر تخصصی و شرکت شهرفرودگاهی امام خمینی «ره») از نظر اداری، استخدامی، مالی و معاملاتی در چارچوب اساسنامه‌هایی به پیشنهاد وزارت راه و شهرسازی و سازمان‌های اداری و استخدامی کشور و برنامه و بودجه کشور که حداکثر ظرف مدت سه‌ماه از تاریخ تصویب و ابلاغ این قانون به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد اداره می‌شوند.

۲- اعتبارات سازمان هواپیمایی کشوری (هزینه‌ای و سرمایه‌ای) از محل درآمدهای اختصاصی، کمک‌ها و سایر درآمدهایی که براساس تعرفه مصوب شورای عالی هواپیمایی با رعایت مواد (۳۸) و (۳۹) قانون محاسبات عمومی کشور وصول شود، تأمین می‌گردد.

۳- صدرصد (۱۰۰٪) درآمدهای شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران (مادر تخصصی و شرکت شهرفرودگاهی امام خمینی «ره») اعم از فروش خدمات و دارایی‌های شرکت، اختصاصی است و پس از واریز به حساب شرکت، افتتاح شده توسط خزانه‌داری کل کشور نزد بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران برای اجرای مأموریت‌های شرکت ازجمله نوسازی سامانه‌های ناوبری هوایی و توسعه فرودگاه‌های کشور هزینه می‌شود.

۴- سازمان هواپیمایی و شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران (مادر تخصصی و شرکت شهرفرودگاهی امام خمینی «ره») مشمول ماده (۵) قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴/۲/۱ است.

حکم این بند به ماده (۵) قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴/۲/۱ اضافه می‌شود.

۵ - مطالبات شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران (مادر تخصصی و شرکت شهرفرودگاهی امام خمینی «ره»)، موضوع تبصره «۲» ماده (۸۷) قانون اصلاح ماده (۸۷) قانون وصول برخی از درآمدهای دولت مصوب ۱۳۹۰/۱۱/۱۸ و ماده (۵۵) قانون تنظیم برخی از مقررات مالی دولت در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم‌الاجرا می‌باشد و براساس آیین‌نامه اجرایی که حداکثر ظرف مدت شش‌ماه از تاریخ ابلاغ این قانون به پیشنهاد شرکت مذکور و تصویب وزرای راه و شهرسازی و دادگستری می‌رسد، قابل وصول می‌باشد. تا تصویب آیین‌نامه مزبور احکام این ماده توسط مأموران اجرای احکام دادگستری اجرا می‌شود.

۲. هر منطقه توسط سازمانی که به‌صورت شرکت با شخصیت حقوقی مستقل تشکیل می‌گردد و سرمایه آن متعلق به دولت است اداره می‌شود. این شرکت‌ها و شرکت‌های وابسته از شمول قوانین و مقررات حاکم بر شرکت‌های دولتی و سایر مقررات عمومی دولت مستثنا بوده و منحصر براساس این قانون و اساسنامه‌های مربوط اداره خواهد شد و در موارد پیش‌بینی نشده در این قانون و اساسنامه، تابع قانون تجارت خواهند بود.

۳. مدیران سازمان‌های مناطق آزاد به نمایندگی از طرف دولت، بالاترین مقام منطقه محسوب می‌شوند و کلیه وظایف، اختیارات و مسئولیت‌های دستگاه‌های اجرایی دولتی مستقر در این مناطق به استثنای نهادهای دفاعی و امنیتی به‌عهده آنهاست. سازمان‌های مناطق آزاد منحصر براساس قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی و اصلاحات بعدی آن و قانون کار اداره می‌شوند.

۴. مقررات مالی، معاملاتی و استخدامی سازمان انرژی اتمی ایران و شرکت‌های تابعه و دستگاه‌های وابسته در بخش فعالیت‌های تخصصی بدون الزام به رعایت قانون محاسبات عمومی کشور و قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر قوانین و مقررات عمومی مجری خواهد بود.

مصادیق امور تخصصی و غیرتخصصی و مقررات یادشده حاکم بر امور تخصصی بنا به پیشنهاد سازمان مذکور و تأیید معاونت و معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد. اجرای مقررات مذکور در سقف اعتبارات مصوب مجاز است.

تبصره - اقداماتی که در اجرای این ماده و مواد (۱۳۵) و (۱۳۶) به عمل می‌آید نباید مغایر با مصوبات شورای عالی امنیت ملی باشد.

۵. مقررات مالی، معاملاتی، اداری و استخدامی سازمان انرژی اتمی ایران و شرکت‌های تابعه و دستگاه‌های وابسته در بخش فعالیت‌های تخصصی بدون الزام به رعایت قانون محاسبات عمومی کشور، قانون برگزاری مناقصات، قانون مدیریت خدمات کشوری و اصلاحات و الحاقات بعدی آنها و سایر قوانین و مقررات عمومی مجری خواهد بود. مصادیق امور تخصصی و غیرتخصصی و مقررات یاد شده حاکم بر امور تخصصی بنا به پیشنهاد سازمان مذکور و تأیید سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد. اجرای مقررات مذکور در سقف اعتبارات مصوب مجاز است.

۶. اداره امور بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران براساس قانون پولی و بانکی کشور و اصلاحات بعدی آن است.

الف) تأسیس، ثبت، فعالیت و انحلال نهادهای پولی و اعتباری از قبیل بانک‌ها، مؤسسات اعتباری غیربانکی، تعاونی‌های اعتبار، صندوق‌های قرض‌الحسنه، صرافی‌ها و شرکت‌های واسپاری (لیزینگ‌ها) و همچنین ثبت تغییرات نهادهای مذکور فقط با اخذ مجوز از بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران و به‌موجب مقررات مصوب شورای پول و اعتبار امکان‌پذیر است.

ب) کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی اعم از دولتی و غیردولتی از قبیل سازمان ثبت اسناد و املاک کشور، نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف به رعایت مفاد این ماده و همکاری با بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران می‌باشند.

پ) بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران براساس مقررات قانونی، اختیار سلب صلاحیت حرفه‌ای و لغو مجوز و محکومیت متخلفان فعال در حوزه پولی به پرداخت جریمه

ماده (۹۶) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹ [۲۹] و بند «الف» ماده (۱۸) قانون پولی و بانکی کشور^۱ مصوب ۱۳۵۱ با اصلاحات و الحاقات بعدی [۳۱].

۱ آن دسته از کارکنان شرکت‌های تابعه وزارت نفت که در واحدهای عملیاتی و تخصصی شاغل هستند، به موجب ماده (۱۰) قانون وظایف و اختیارات وزارت نفت^۲ [۳۲].

۲ مرکز ملی فضای مجازی، به موجب ماده (۸) اساسنامه مرکز ملی فضای مجازی، مصوب ۱۳۹۱/۰۴/۳۱ شورای عالی فضای مجازی [۳۳].

۳ صندوق بازنشستگی کشوری، به موجب بند «ث» ماده (۸) اساسنامه صندوق بازنشستگی کشوری مصوب ۱۳۸۷/۰۳/۲۶ هیئت‌وزیران [۳۴].

همان‌طور که مشاهده می‌شود بسیاری از دستگاه‌های اجرایی از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری مستثنا شده‌اند. فارغ از اینکه مستثنا شدن دستگاه‌های اجرایی فوق‌الذکر و موارد مشابه آنها از قانون یکپارچه، امری صحیح بوده یا خیر، مستثنا شدن این دستگاه‌های اجرایی از حکم ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری موجه به نظر نمی‌رسد. بر این اساس لازم است اطلاعات مدیران دستگاه‌های اجرایی مستثنا شده، به جز مواردی که به دلیل محرمانگی و شرایط خاص قابل افشا نیست، نیز در این بانک ثبت شود تا امکان انتصاب مدیران شایسته در پست‌های مدیریتی دستگاه‌های مستثنا شده از قانون مدیریت خدمات کشوری، تسهیل شود.

۳-۹. نبود ضمانت اجرایی کافی برای تحقق حکم مورد نظر

احکام قانونی در صورتی امکان اجرایی‌سازی خواهند داشت که ضمانت اجرایی کافی برای آن در نظر گرفته شده باشد. قوانین اداری و استخدامی نیز از این مسئله مستثنا نبوده و برای تضمین اجرای این قوانین، لازم است فرایند اجرا شدن هر قانون مقدمه و لازمه تحقق فرایندهای دیگر باشد. بدین ترتیب به هم پیوستگی فرایندها مانع از عدم تحقق آنها خواهد شد. در این راستا به منظور طراحی ضمانت اجرایی برای بانک اطلاعات مدیران، ضروری است تکمیل اطلاعات مدیران در این سامانه پیش‌نیاز فرایندهای دیگر نظیر انتصاب، جبران خدمت و ارتقا باشد.

۳-۱۰. در نظر نگرفتن نهاد ناظر برای اجرای صحیح قانون

از جمله مواردی که می‌تواند موجب اجرای صحیح قوانین و خط‌مشی‌ها شود، تعیین نهاد ناظر است. اگرچه به‌طور کلی، نهادهای

را دارد. در صورت سلب صلاحیت حرفه‌ای، اعضای هیئت‌مدیره و مدیران عامل بانک‌ها و مؤسسات اعتباری توسط بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران از مسئولیت مربوطه منفصل می‌شوند. ادامه تصدی مدیران مربوطه در حکم تصرف غیرقانونی در اموال عمومی محسوب می‌شود. مبلغ مندرج در بند «۲» ماده (۴۴) قانون پولی و بانکی کشور به پانصد میلیون (۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال افزایش می‌یابد و هر سه سال یکبار بر اساس رشد شاخص بهای کالا و خدمات مصرفی اعلامی به صورت رسمی به پیشنهاد بانک مرکزی توسط هیئت‌وزیران تعدیل می‌شود.

ت) انتخاب مدیرعامل و هیئت‌مدیره بانک‌ها و مؤسسات مالی و اعتباری پس از صدور تأیید صلاحیت حرفه‌ای و وثاقت و امانت آنان از سوی بانک مرکزی امکان‌پذیر است. این افراد باید حداقل دارای ۱۰ سال سابقه در زمینه‌های مالی، بانکی و بازرگانی و دانشنامه کارشناسی مرتبط باشند. نحوه احراز شرایط اعتراض و رسیدگی به آن با پیشنهاد مشترک بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران و وزارت امور اقتصادی و دارایی و تصویب شورای پول و اعتبار تعیین می‌شود.

ث) ایجاد نهادهای جدید در بازار غیرمتشکل پولی بدون مجوز بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران ممنوع بوده و تصدی پست‌های مدیریتی آنها در حکم تصرف غیرقانونی در اموال عمومی تلقی می‌شود.

بندهای «الف» و «ث» این ماده به ماده (۱) قانون تنظیم بازار غیرمتشکل پولی مصوب ۱۳۸۲/۱۰/۲۲ الحاق می‌شود.

۱) شورای پول و اعتبار به منظور مطالعه و اتخاذ تصمیم درباره سیاست کلی بانک مرکزی ایران و نظارت بر امور پولی و بانکی کشور عهده‌دار وظایف زیر است:

۱. رسیدگی و تصویب سازمان و بودجه و مقررات استخدامی و آیین‌نامه‌های داخلی بانک مرکزی ایران.

۲. رسیدگی و اظهار نظر نسبت به ترازنامه بانک مرکزی ایران برای طرح در مجمع عمومی.

۳. رسیدگی و تصویب آیین‌نامه‌های مذکور در این قانون.

۴. اظهار نظر در مسائل بانکی و پولی و اعتباری کشور و همچنین اظهار نظر نسبت به لوائح مربوط به وام یا تضمین اعتبار و هر موضوع دیگری که از طرف دولت به شورا ارجاع می‌شود.

۵. دادن نظر مشورتی و توصیه به دولت در مسائل بانکی و پولی و اعتباری کشور که به نظر شورا در وضع اقتصادی و به‌خصوص در سیاست اعتباری کشور مؤثر خواهد بود.

۶. اظهار نظر درباره هر موضوعی که از طرف رئیس کل بانک مرکزی ایران در حدود این قانون به شورا عرضه می‌گردد.

۲) نظام‌های اداری و استخدامی و پرداخت حقوق و مزایای آن دسته از کارکنان شرکت‌های تابعه وزارت نفت که در واحدهای عملیاتی و تخصصی شاغل می‌باشند با رویکرد تقویت رقابت‌پذیری و سرعت بخشیدن به بهره‌برداری از میادین مشترک و حفظ نیروی انسانی متخصص تابع آیین‌نامه خاصی است که بدون الزام به رعایت قانون مدیریت خدمات کشوری با رعایت سایر قوانین و مقررات مربوطه و با پیشنهاد وزارت نفت و تأیید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور تهیه می‌شود و حداکثر ظرف شش‌ماه پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون به تصویب رئیس‌جمهور می‌رسد.



نظارتی نظیر کمیسیون اصل (۹۰)، سازمان بازرسی کل کشور، دیوان عدالت اداری و سایر نهادهای نظارتی، در خصوص همه قوانین نقش نظارتی دارند، اما در نظر گرفتن نهاد نظارتی تخصصی برای قوانین، ضمانت اجرایی قوی‌تری ایجاد خواهد کرد. بر این اساس ضروری است نهاد تخصصی ناظر بر بانک اطلاعات مدیران نیز در نظر گرفته شده و در قانون قید شود.

۴. پیشنهادهایی به منظور اصلاح ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری

در این بخش متناسب با نقاط ضعف مطرح شده در بخش قبل، پیشنهادهایی به منظور اصلاح ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری ارائه شده تا امکان اجرایی‌سازی بانک اطلاعات مدیران را تسهیل کند. در پایان این بخش حکم قانونی جایگزین برای ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری ارائه خواهد شد.

۴-۱. جایگزینی عبارت «سامانه» به جای «بانک»

با توجه به اینکه عبارت «بانک اطلاعات» واژه‌ای قدیمی بوده و در حال حاضر پایگاه‌های اطلاعاتی با عنوان «سامانه» نام‌گذاری می‌شوند، پیشنهاد می‌شود عبارت «سامانه اطلاعات مدیران» جایگزین «بانک اطلاعات مدیران» شود.

۴-۲. همکاری وزارت اقتصاد و امور دارایی در تحقق حکم قانون

در حال حاضر مخاطب حکم قانونی صرفاً سازمان اداری و استخدامی کشور است. با توجه به اینکه یکی از موارد پیشنهاد شده به منظور اصلاح ماده قانونی مورد بحث، اضافه شدن مدیران شرکت‌های دولتی به دایره شمول حکم قانونی است بنابراین ذکر نام دستگاه متولی تنظیم‌گری شرکت‌های دولتی ضروری است. بنابراین پیشنهاد می‌شود عبارت «با همکاری وزارت اقتصاد و امور دارایی» پس از عبارت «سازمان مکلف است» به متن قانون اضافه شود.

۴-۳. تأکید بر یکپارچه بودن سامانه با سایر سامانه‌های نظام اداری

تبادل اطلاعات بین سامانه‌ای در صورت یکپارچه بودن سامانه‌ها با یکدیگر امکان‌پذیر خواهد بود. در این راستا در قوانین مرتبط با نظام اداری بر ضرورت یکپارچه بودن سامانه‌های جدید با سایر سامانه‌ها تحت عنوان سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا) تأکید می‌شود. از جمله این موارد می‌توان به بند «پ» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت [۳۵] در خصوص سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت^۱ و نیز جزء «۱» بند «ب» تبصره «۱۷» قانون بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور^۲ اشاره کرد [۳۶]. بر این اساس ضروری است بر یکپارچه بودن سامانه اطلاعات مدیران با سایر سامانه‌های نظام اداری، تأکید شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود عبارت «به صورت یکپارچه و متصل به سایر سامانه‌های نظام اداری» پس از عبارت «سامانه اطلاعات مدیران» افزوده شود.

۱. مرکز آموزش مدیریت دولتی مکلف است با رعایت قانون مدیریت داده‌ها و اطلاعات ملی، «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت» را به عنوان زیرسامانه یکپارچه نظام اداری ظرف سه ماه از لازم‌الاجرا شدن این قانون طراحی نماید، به نحوی که نظارت و ارزیابی مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی و دوره‌های آموزشی برگزار شده براساس عملکرد ثبت شده در این سامانه انجام شده و صدور گواهینامه‌های آموزشی کارکنان از طریق آن انجام پذیرد.

۲. کلیه دستگاه‌های اجرایی موضوع بند «الف» این تبصره به غیر از موارد استثنا شده، مکلف به ثبت و به‌روزرسانی ماهانه تمام اطلاعات کارکنان خود اعم از احکام، قراردادها، تشکیلات و نیروهای انسانی در سکوی یکپارچه نظام اداری (سینا) سازمان اداری و استخدامی کشور و متعاقب آن پیاده‌سازی خدمات (سرویس‌های) جمع‌آوری اطلاعات تجمیعی می‌باشند. کلیه حقوق و مزایای پرداختی از هر محل و تحت هر عنوان اعم از نقدی و غیرنقدی، به تمامی کارکنان دستگاه‌های اجرایی فوق‌الذکر صرفاً از طریق سکوی یکپارچه نظام اداری (سینا) پس از صحت‌سنجی مبالغ پرداختی به کارکنان از حیث انطباق با قوانین و مقررات مرتبط توسط سازمان اداری و استخدامی کشور و تأیید تأمین اعتبار مورد نیاز توسط سازمان برنامه و بودجه کشور از طریق وزارت امور اقتصادی و دارایی (خزانه‌داری کل کشور) صرفاً در قالب یک سند (فیش) قابل درج و پرداخت می‌باشد. اطلاعات و آمار نیروی انسانی مندرج در این سامانه، مبنای محاسبه هزینه نیروی انسانی (پرسنلی) قرار می‌گیرد.

۴-۴. شفاف‌سازی سطوح مدیریتی مشمول حکم مورد نظر

به‌منظور رفع ابهام در خصوص تسری مشمولین ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری به مدیران سیاسی موضوع ماده (۷۱) این قانون، ضروری است دایره شمول پست‌های مدیریتی مرتبط با این ماده تعیین شود. با توجه به اینکه روش انتخاب و انتصاب مدیران مشمول بندهای «الف»، «ب» و «ج» ماده (۷۱) قانون مدیریت خدمات کشوری از جمله رؤسای سه‌قوه، اعضای شورای نگهبان و نمایندگان مجلس، در قانون اساسی ذکر شده، امکان قانونگذاری و افزودن شروط انتصاب این مقامات، ناقض قانون اساسی خواهد بود. بر این اساس، به‌منظور گسترش دامنه شمول این ماده، پیشنهاد می‌شود اطلاعات مقامات مشمول بندهای «د» و «ه» این ماده، شامل استانداران، سفرا و معاونین وزرا و هم‌ترازان آنها نیز، در سامانه اطلاعات مدیران درج شود.

۴-۵. الزام دستگاه‌های اجرایی به ثبت اطلاعات مقامات و مدیران حرفه‌ای

در حال حاضر صرفاً سازمان اداری و استخدامی کشور موظف به ایجاد بانک اطلاعات مدیران بوده و وظایف دستگاه‌های اجرایی در این خصوص مغفول مانده است. با توجه به اینکه ضروری است برخی اطلاعات توسط مدیران یا دستگاه‌های اجرایی تکمیل شود، پیشنهاد می‌شود در متن قانون، دستگاه‌های اجرایی ملزم به وارد کردن اطلاعات مقامات موضوع بندهای «د» و «ه» ماده (۷۱) قانون مدیریت خدمات کشوری و نیز اطلاعات مدیران حرفه‌ای خود، در سامانه اطلاعات مدیران شوند.

۴-۶. تعیین بازه زمانی سه‌ماهه برای به‌روزرسانی اطلاعات

عدم تعیین بازه زمانی به‌روزرسانی اطلاعات ممکن است منجر به بی‌اثر شدن الزام قبلی مبنی بر لزوم ورود اطلاعات مدیران توسط دستگاه‌های اجرایی شود. طبق بند «ج» ماده (۵۴) قانون مدیریت خدمات کشوری دوره خدمت در پست‌های مدیریتی حرفه‌ای چهارساله تعیین شده و تغییر سمت مدیران قبل از این مدت براساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد، امکان‌پذیر خواهد بود. در این راستا هیئت‌وزیران طی تصویب‌نامه شماره ۲۳۱۴۰۰/ت/۴۳۹۰۹ک مورخ ۱۳۸۸/۱۱/۲۳، آیین‌نامه اجرایی بند «ج» و تبصره «۲» ماده (۵۴) قانون مدیریت خدمات کشوری را ابلاغ کرده است [۳۷]. این آیین‌نامه ضوابط ساده‌ای در خصوص تغییر سمت مدیران حرفه‌ای پیش از انقضای مدت چهارسال در نظر گرفته که از جمله آن می‌توان به درخواست مدیر مربوط و موافقت مقام مافوق دستگاه و نیز تشخیص بالاترین مقام دستگاه اجرایی، اشاره کرد. در نتیجه این آیین‌نامه تغییر مدیران حرفه‌ای به سهولت انجام شده و موجب کاهش مدت‌زمان تصدی پست‌های مدیریتی شده است. با توجه به تغییرات زیاد در پست‌های مدیریتی و نیز ضرورت به‌روز بودن سامانه اطلاعات مدیران، پیشنهاد می‌شود بازه زمانی سه‌ماهه، برای الزام دستگاه‌های اجرایی در خصوص به‌روزرسانی اطلاعات مدیران خود، منظور گردد.

۴-۷. تعیین اطلاعات مورد نیاز سامانه اطلاعات مدیران

سامانه اطلاعات مدیران در صورتی کارآمدی مورد نظر برای ارتقای شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران را به دنبال خواهد داشت که حاوی اطلاعات کلیدی و مهم در خصوص مدیران باشد. در صورتی که سامانه‌ای مشتمل بر اطلاعات حداقلی نظیر اطلاعات فردی مدیران طراحی شود، امکان تحقق حکم قانونی مبنی بر شناسایی استعدادها و مدیریتی محقق نخواهد شد. در این راستا فهرستی از مهم‌ترین اطلاعات مورد نیاز به‌منظور ایجاد سامانه اطلاعات مدیران در جدول ۴ مشاهده می‌شود.



جدول ۴. اطلاعات مورد نیاز به منظور ایجاد سامانه اطلاعات مدیران

ردیف	نوع اطلاعات	مرجع دریافت	نحوه صحت‌سنجی
۱	اطلاعات مرتبط با کد ملی	سامانه ثبت احوال، سامانه پاکتا	به‌روزرسانی خودکار توسط سامانه بدون نیاز به صحت‌سنجی
۲	پست سازمانی	سامانه مدیریت ساختار سازمان اداری و استخدامی کشور	به‌روزرسانی خودکار توسط سامانه، بدون نیاز به صحت‌سنجی
۳	فوق‌العاده مدیریت	سامانه ثبت حقوق و مزایا	به‌روزرسانی خودکار توسط سامانه، بدون نیاز به صحت‌سنجی
۴	مدرک تحصیلی	سامانه‌های وزارت علوم	به‌روزرسانی خودکار بدون نیاز به صحت‌سنجی
۵	رزومه پژوهشی	خوداظهاری مدیران	صحت‌سنجی توسط امور سرمایه انسانی دستگاه اجرایی
۶	نیم‌رخ شایستگی	سامانه ارزیابی شایستگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای	به‌روزرسانی خودکار توسط سامانه و تأیید مرکز آموزش مدیریت دولتی بدون نیاز به صحت‌سنجی
۷	عملکرد	سازمان اداری و استخدامی کشور	به‌روزرسانی توسط امور مدیریت عملکرد سازمان اداری و استخدامی کشور، بدون نیاز به صحت‌سنجی
۸	ترجیحات فردی	خوداظهاری مدیران	بدون نیاز به صحت‌سنجی
۹	کارراه شغلی	سامانه ساختار سازمان اداری و استخدامی کشور و خوداظهاری	نیازمند صحت‌سنجی اطلاعات مربوطه به پیش از راه‌اندازی سامانه ساختار
۱۰	اقدامات برجسته	خوداظهاری مدیران	امور ارزیابی عملکرد سازمان اداری و استخدامی کشور
۱۱	تجربیات کاری	خوداظهاری مدیران	بدون نیاز به صحت‌سنجی
۱۲	سوابق آموزشی	مرکز آموزش مدیریت دولتی و سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت	مرکز آموزش مدیریت دولتی
۱۳	مقام منصوب‌کننده	امور سرمایه انسانی دستگاه‌های اجرایی	امور سرمایه انسانی دستگاه‌های اجرایی
۱۴	اسناد سازمانی امضا شده	کارتابل مدیران در دستگاه‌های اجرایی	بدون نیاز به صحت‌سنجی
۱۵	توصیه‌نامه‌ها برای انتصاب مدیر توسط سایر مدیران، خبرگان و صاحب‌نظران	خوداظهاری مدیر	امور سرمایه انسانی دستگاه‌های اجرایی
۱۶	نظرات مردمی در خصوص عملکرد	عموم مردم	بدون نیاز به صحت‌سنجی

مأخذ: همان.

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، اغلب اطلاعات به‌صورت ثبتي مبنا و از طریق اتصال به سایر سامانه‌های نظام اداری وارد سامانه اطلاعات مدیران می‌شود. در خصوص برخی اطلاعات نظیر ترجیحات فردی، تجربیات کاری، توصیه‌نامه‌ها، نظرات مردمی در خصوص عملکرد و اقدامات برجسته، که امکان ثبت از طریق سایر سامانه‌های نظام اداری را ندارند، از طریق خود اظهاری مدیران و توسط امور سرمایه انسانی دستگاه‌های اجرایی وارد سامانه می‌شود.

۴-۸. اجازه دسترسی عمومی به اطلاعات غیرمحرمانه سامانه

به‌منظور بهبود پاسخ‌گویی مدیران و شناخته شدن بهتر مدیران توسط مردم، ضروری است بخشی از اطلاعات غیرمحرمانه سامانه اطلاعات مدیران، برای عموم مردم قابل دسترسی باشد. در این راستا پیشنهاد می‌شود در متن قانون، الزام به شفاف شدن برخی اطلاعات غیرمحرمانه سامانه از جمله، نتایج ارزیابی عملکرد، اقدامات برجسته و سوابق علمی و پژوهشی، در نظر گرفته شود. شایان ذکر است اطلاعات فوق‌الذکر حداقل اطلاعات لازم برای ثبت در سامانه و شفاف‌سازی آن برای عموم بوده و در صورت نیاز، آیین‌نامه اجرایی این ماده که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد، می‌تواند دایره اطلاعات مورد نیاز را گسترش دهد. از جمله اطلاعاتی که می‌تواند توسط آیین‌نامه اجرایی این ماده به موارد فوق‌الذکر اضافه شود، اطلاعات اشاره شده در ماده (۲) قانون شفافیت قوای سه‌گانه [۳۸] است.

۴-۹. مشروط شدن انتصاب مدیران به ثبت اطلاعات ایشان در سامانه

به‌منظور اطمینان از اجرای صحیح ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و ورود اطلاعات مدیران به سامانه، سه ضمانت اجرایی در نظر گرفته شده است. اولین ضمانت اجرایی مشروط بودن امکان انتصاب مدیران حرفه‌ای و مقامات موضوع بندهای «د» و «ه» ماده (۷۱) قانون اخیرالذکر، به ثبت اطلاعات این مدیران و مقامات در سامانه اطلاعات مدیران است. در این راستا ضروری است در متن قانون تصریح شود که سه‌ماه پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون، انتصاب افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای و مقامات موضوع بندهای «د» و «ه» ماده (۷۱) این قانون و هم‌ترازان آنها، منوط به ثبت و به‌روزرسانی اطلاعات ایشان در سامانه اطلاعات مدیران است.

۴-۱۰. مشروط بودن پرداخت فوق‌العاده مدیریت به ثبت اطلاعات مدیران در سامانه

جبران خدمت نقش عمده‌ای در نظام انگیزش کارکنان در سازمان داشته [۳۸] و براساس نظریه دو عاملی هرزبرگ از مهم‌ترین عوامل پیشگیری از بی‌انگیزگی کارکنان محسوب می‌شود [۳۹]. بر این اساس یکی از راهکارهای پرکاربرد به‌منظور ایجاد ضمانت اجرایی برای تحقق برخی اهداف، ارتباط دادن تمام یا بخشی از حقوق دریافتی کارکنان به امور مرتبط با اهداف مدنظر است. در این راستا به‌منظور ترغیب مدیران و دستگاه‌های اجرایی برای تکمیل اطلاعات در سامانه، پیشنهاد شده است پرداخت فوق‌العاده مدیریت موضوع تبصره «۲» ماده (۶۵) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱ و موارد مشابه آن در سایر نظام‌های پرداخت، منوط به تکمیل اطلاعات مدیران در سامانه اطلاعات مدیران شود.

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

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

تبصره «۱»- هرکدام از مشاغل متناسب با ویژگی‌ها، حداکثر در پنج رتبه، مقدماتی، پایه، ارشد، خبره و عالی طبقه‌بندی می‌گردند و هرکدام از رتبه‌ها به یکی از طبقات جدول یا جداول موضوع این ماده اختصاص می‌یابد. رتبه‌های خبره و عالی به مشاغل کارشناسی و بالاتر اختصاص می‌یابد.

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

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

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



۱۱-۴. منوط بودن صدور حکم کارگزینی به تکمیل اطلاعات سامانه

سومین و آخرین ضمانت اجرایی در نظر گرفته شده به منظور استقرار سامانه اطلاعات مدیران و تکمیل شدن اطلاعات آن، مشروط بودن انتصاب مدیران در پست‌های مدیریتی به تکمیل اطلاعات ایشان در سامانه است. بر این اساس مدیرانی که دارای رابطه استخدامی رسمی و موارد مشابه با دستگاه اجرایی هستند از طریق صدور حکم کارگزینی و مدیرانی که فاقد روابط استخدامی اخیرالذکر هستند، از طریق انعقاد یا تمدید قرارداد به پست مدیریتی منصوب می‌شوند. در نتیجه ضروری است صدور هرگونه حکم کارگزینی و انعقاد قرارداد برای انتصاب به پست‌های مدیریتی حرفه‌ای و مقامات بندهای «د» و «ه» ماده (۷۱) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) و هم‌ترازان ایشان، منوط به ثبت و به‌روزرسانی اطلاعات داوطلبان تصدی، در سامانه اطلاعات مدیران باشد.

۱۲-۴. تعیین دستگاه‌های اجرایی مشمول با رویکرد حداکثری

به منظور جلوگیری از تفسیرهای مختلف، ضروری است دستگاه‌های اجرایی مشمول این ماده به‌صراحت مشخص شوند. با توجه به این مسئله که سامانه اطلاعات مدیران مداخله مستقیمی در امور دستگاه‌های اجرایی نداشته و صرفاً به دنبال گردآوری و ثبت اطلاعات است، می‌تواند دایره شمولی فراتر از سایر مواد [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) داشته باشد. در این راستا دایره شمول این ماده به‌صورت حداکثری و شامل دستگاه‌های اجرایی مذکور در ماده (۵) این قانون و همچنین شرکت‌ها و مؤسساتی که مدیران آن به هر طریق توسط دولت و یا دستگاه‌های اجرایی منصوب می‌شوند، در نظر گرفته شده است. نهادها، مؤسسات و تشکیلات و سازمان‌هایی که زیرنظر مستقیم مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی، شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام و مجلس خبرگان رهبری که به دلیل محرمانگی، شرایط خاصی داشته و یا قانونگذاری برای ایشان خارج از حوزه صلاحیت مجلس است، از این ماده مستثنا شده‌اند.

۱۳-۴. ارائه گزارش عملکرد اجرای قانون به کمیسیون اجتماعی و معاونت نظارت مجلس

به منظور نظارت بر اجرای صحیح این ماده پیشنهاد می‌شود در متن قانون، نهادی نظارتی به‌عنوان ناظر اجرای این ماده در نظر گرفته شود در این راستا با توجه به اینکه براساس ماده (۴۷) [قانون آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی](#)^۱ کمیسیون تخصصی مرتبط با امور اداری و استخدامی در مجلس، کمیسیون اجتماعی است [۴۰]، پیشنهاد می‌شود سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف شود گزارش عملکرد اجرای ماده (۵۵) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) را هر شش ماه یک‌بار به کمیسیون اجتماعی و همچنین معاونت نظارت مجلس ارسال نماید.

۱۴-۴. متن پیش‌نویس طرح اصلاح ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری

متن پیش‌نویس طرح اصلاح ماده (۵۵) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#)، که براساس اصلاحات بیان شده در این بخش تدوین شده، به شرح ذیل است. مواردی که به‌صورت برجسته نوشته شده متن جدید بوده و موارد غیربرجسته متن فعلی قانون است.

۱. کمیسیون اجتماعی برای انجام وظایف محوله در محدوده امور اداری و استخدامی، کار، اشتغال، روابط کار و تعاون مطابق ضوابط این آیین‌نامه تشکیل می‌شود.

جدول ۵. پیش‌نویس طرح اصلاح ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده واحد: ماده (۵۵) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) به شرح ذیل اصلاح می‌شود:

سازمان مکلف است با همکاری وزارت اقتصاد و امور دارایی به منظور حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریت نسبت به ایجاد بانک سامانه اطلاعات مدیران به صورت یکپارچه و متصل به سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا)، جهت استفاده مقامات و مدیران ذی‌ربط اقدام نماید.

دستگاه‌های اجرایی مکلفند اطلاعات مقامات موضوع بندهای «د» و «ه» ماده (۷۱) این قانون و هم‌ترازان آنها و مدیران حرفه‌ای خود را در سامانه اطلاعات مدیران وارد نموده و هر سه ماه یکبار به روزرسانی نمایند.

تبصره «۱»- آیین‌نامه اجرایی این ماده مشتمل بر سازوکارهای ثبت سوابق کاری، اطلاعات تحصیلی، پژوهشی و مهارتی، نیم‌رخ شایستگی، نتایج ارزیابی عملکرد، ترجیحات فردی، اقدامات برجسته، مقام منصوب‌کننده، توصیه‌نامه‌ها برای انتصاب مدیر توسط سایر مدیران، خبرگان و صاحب‌نظران، نظرات مردمی در خصوص عملکرد، اسناد سازمانی امضا شده و تجربیات کاری در سامانه اطلاعات مدیران و شیوه انتشار عمومی اطلاعات غیرمحرمانه این سامانه نظیر نتایج ارزیابی عملکرد، اقدامات برجسته و سوابق علمی و پژوهشی، حداکثر شش‌ماه پس از تصویب این قانون با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد.

تبصره «۲»- سه‌ماه پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون انتصاب افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای و مقامات موضوع بندهای «د» و «ه» ماده (۷۱) این قانون و هم‌ترازان آنها و اعمال فوق‌العاده مدیریت و عناوین مشابه برای ایشان، منوط به ثبت و به‌روزرسانی اطلاعات ایشان در سامانه اطلاعات مدیران است.

شش‌ماه پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون، صدور هرگونه حکم کارگزینی و انعقاد یا تمدید قرارداد برای انتصاب به پست‌های مدیریت حرفه‌ای و مقامات موضوع بندهای «د» و «ه» ماده (۷۱) این قانون و هم‌ترازان آنها منوط به ثبت و به‌روزرسانی اطلاعات ایشان در سامانه اطلاعات مدیران است.

تبصره «۳»- تمامی دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) این قانون و شرکت‌ها و مؤسساتی که مدیران آن به هر طریق توسط دولت و یا دستگاه‌های اجرایی منصوب می‌شوند به استثنای وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی، شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام، مجلس خبرگان رهبری و نهادها، مؤسسات، تشکیلات و سازمان‌هایی که زیر نظر مستقیم مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، مشمول مقررات این ماده و تبصره‌های آن هستند.

تبصره «۴»- سازمان مکلف است گزارش عملکرد اجرای این ماده را هر شش‌ماه یک‌بار به کمیسیون اجتماعی و معاونت نظارت مجلس ارسال نماید.

مأخذ: همان.

۵. نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادهای سیاستی

[قانون مدیریت خدمات کشوری](#) با هدف سامان‌دهی امور اداری و استخدامی کشور در سال ۱۳۸۶ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید و در فصل هشتم آن به انتصاب و ارتقای شغلی مدیران و کارکنان پرداخته است. به موجب ماده (۵۵) این قانون، سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف شده است به منظور حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریت نسبت به ایجاد بانک اطلاعات مدیران جهت استفاده مقامات و مدیران ذی‌ربط اقدام نماید. به گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۴۰۲)، با وجود گذشت حدود هجده سال از تصویب [قانون مدیریت خدمات کشوری](#)، بانک اطلاعات مدیران، موضوع ماده (۵۵) این قانون هنوز محقق نشده است. یکی از عوامل عدم استقرار بانک اطلاعات مدیران، وجود نقاط ضعف تقنینی در متن این ماده است. از جمله نقاط ضعف موجود در این ماده می‌توان به مشخص نبودن وظایف دستگاه‌های اجرایی نسبت به تکمیل اطلاعات مدیران، ابهام در دایره شمول حکم به مقامات موضوع ماده (۷۱) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#)، عدم تعیین بازه زمانی به‌روزرسانی اطلاعات، مشخص نبودن اطلاعات مورد نیاز برای تشکیل سامانه، عدم دسترسی عموم مردم به اطلاعات مدیران و نبود ضمانت اجرایی کافی برای تحقق حکم قانون، اشاره کرد. در این گزارش علاوه بر بررسی نقاط ضعف، پیش‌نویس طرح اصلاح ماده (۵۵) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) ارائه شده تا از طریق اصلاحات تقنینی، موانع استقرار بانک اطلاعات مدیران مرتفع شود. از جمله نکاتی که در اصلاح این ماده مدنظر قرار گرفته می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد: جایگزینی عبارت «سامانه» به جای «بانک»، همکاری وزارت اقتصاد و امور دارایی در تحقق حکم قانون، تأکید بر یکپارچه بودن سامانه با سایر سامانه‌های نظام اداری، تصریح بر مشمولین پست‌های مدیریتی، الزام دستگاه‌های اجرایی به ثبت اطلاعات مقامات و مدیران حرفه‌ای، تعیین بازه زمانی سه‌ماهه برای به‌روزرسانی اطلاعات، تعیین اطلاعات مورد نیاز سامانه اطلاعات مدیران، اجازه دسترسی عمومی به اطلاعات غیرمحرمانه سامانه، مشروط شدن انتصاب مدیران به ثبت اطلاعات ایشان در سامانه، مشروط بودن پرداخت فوق‌العاده مدیریت به ثبت اطلاعات مدیران در سامانه، منوط بودن صدور حکم کارگزینی به تکمیل اطلاعات سامانه، تعیین دستگاه‌های اجرایی مشمول با رویکرد حداکثری و ارائه گزارش عملکرد اجرای قانون به کمیسیون اجتماعی و معاونت نظارت مجلس.

شایان ذکر است بانک اطلاعات مدیران در صورت استقرار می‌تواند زمینه شناسایی، حفظ و نگهداشت استعدادها، مدیریتی و انتصاب افراد شایسته به پست‌های مدیریتی را فراهم کرده و بستری برای بهبود پاسخ‌گویی و حافظه‌دار شدن سابقه عملکردی مدیران شود.

- [۱]. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. مصوب ۱۳۶۸.
- [2]. Berman, E. (2017). Public administration in East Asia: Common roots, ways, and tasks. In *Public Administration in East Asia* (pp. 1- 30). Routledge.
- [۳]. سیاست‌های کلی نظام اداری. ابلاغی مقام معظم رهبری. ۱۳۸۹.
- [4]. Howlett, M. (2019). *The Policy Design Primer: Choosing the Right Tools for the Job* (1st ed.). Routledge. P 25. <https://doi.org/10.4324/9780429401046>
- [5]. Howlett, M., & Mukherjee, I. (Eds.). (2018). *Routledge handbook of policy design* (pp. 136-144). London: Routledge.
- [۶]. عبداللهی، نورعلی و شهرآئینی، سید مجتبی. گزارش تحلیلی نظارتی و تقنینی بر استقرار بانک اطلاعات مدیران دستگاه‌های اجرایی دولت (بامداد) (موضوع ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری)، شماره مسلسل ۱۹۴۴۹، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۴۰۲.
- [۷]. عبداللهی، نورعلی و شهرآئینی، سید مجتبی. گزارش بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۶۰): طراحی برنامه‌های توسعه قابلیت‌های مدیران (بند «ث» ماده (۱۰۶))، شماره مسلسل ۱۹۱۸۱، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۴۰۲.
- [۸]. ساداتیان، سید جلال (۱۳۹۷). روزنامه آفتاب یزد. شماره ۵۳۳۹.
- [۸]. مرکز آموزش مدیریت دولتی (۱۴۰۰). بازمهندسی سامانه اطلاعاتی مدیران حرفه‌ای کشور (گزارش عملکرد بانک اطلاعات مدیران در جشنواره شهید رجایی). تارنمای دولت‌سنج.
- [۹]. مرکز آموزش مدیریت دولتی (۱۴۰۲). طراحی بانک اطلاعات مدیران. پیوست نامه شماره ۹۹۵۹ مورخ ۱۴۰۲/۱۲/۱۹. (گزارش عملکرد بانک اطلاعات مدیران در جشنواره شهید رجایی). تارنمای دولت‌سنج.
- [۱۰]. بخشنامه شماره ۲۰/۲۸۴۶۵ مورخ ۱۳۷۵/۷/۴.
- [۱۱]. بخشنامه شماره ۲۰/۶۴۸۶۴ مورخ ۱۳۷۷/۱۰/۰۹. همکاری دستگاه‌های اجرایی در گردآوری اطلاعات مورد نیاز مرکز آموزش مدیریت دولتی در جهت تکمیل بانک اطلاعاتی مدیران.
- [۱۲]. بخشنامه شماره ۱۱/۷۱۴۱ مورخ ۱۳۷۷/۱۰/۱۴. شیوه‌نامه اجرایی بخشنامه شماره ۲۰/۶۴۸۶۴ مورخ ۱۳۷۷/۱۰/۰۹ معاون اول رئیس‌جمهور.
- [۱۳]. تصویب‌نامه شماره ۴۶۲۶۸/ت/۲۵۷۹۹ هیئت‌دولت. مورخ ۱۳۸۰/۱۱/۷.
- [۱۴]. بخشنامه شماره ۶۲۱۹۵. مصوب ۱۳۸۱/۱۲/۰۷. رئیس‌جمهور. بخشنامه به کلیه دستگاه‌ها در خصوص تکمیل و ارسال پرسشنامه اطلاعات مدیران دولتی به ستاد بانک اطلاعات مدیران کشور.
- [۱۵]. بخشنامه شماره ۱۲۸۶۳/۲۰ مورخ ۱۳۹۰/۰۶/۰۵.
- [۱۶]. مصوبه ۱۵۹۰۰۵/ت/۴۹۲۷۴ مورخ ۱۳۹۲/۱۰/۰۸. هیئت‌وزیران. جمع‌آوری و ثبت نظام‌مند اطلاعات مربوط به سوابق خدمتی، تجربیات و توانمندی‌های مدیران سیاسی قوه مجریه توسط دفتر امور مدیران ارشد دفتر رئیس‌جمهور.
- [۱۷]. تارنمای سازمان اداری و استخدامی کشور. آدرس:
- <https://www.aro.gov.ir>
- [۱۸]. بخشنامه شماره ۵۳۸۲۲ مورخ ۱۳۹۹/۲/۱۳ سازمان اداری و استخدامی کشور.
- [۱۹]. بخشنامه شماره ۸۲۳۲۳۳ مورخ ۱۳۹۵/۸/۱۷ سازمان اداری و استخدامی کشور.
- [۲۰]. تصویب‌نامه شماره ۹۹۱۴۵/ت/۵۵۲۲۳ مورخ ۱۳۹۷/۷/۲۸ هیئت‌وزیران.
- [۲۱]. قانون مدیریت خدمات کشوری. مصوب ۱۳۸۶.
- [۲۲]. سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری. ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری. ۱۳۹۸.
- [23]. Kaufmann, D., and Kraay, A. (2008). Governance indicators: where are we, where should we be going?. *The World Bank Research Observer*, 23(1), 1-30.
- [24]. Bevir, M. (Ed.). (2007). *Encyclopedia of governance* (Vol. 1). P4. Sage.
- [۲۵]. قانون شفافیت قوای سه‌گانه، دستگاه‌های اجرایی و سایر نهادها. مصوب ۱۴۰۳/۰۳/۲۶.

- [۲۶]. [قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور](#). مصوب ۱۳۹۴/۰۲/۰۱.
- [۲۷]. [قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور](#). مصوب ۱۳۹۶/۰۱/۱۶.
- [۲۸]. [قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران](#). مصوب ۱۳۷۲/۰۶/۰۷.
- [۲۹]. [قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران \(۱۳۹۴ - ۱۳۹۰\)](#). مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵.
- [۳۰]. [قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت \(۲\)](#). مصوب ۱۳۹۳/۱۲/۰۴.
- [۳۱]. [قانون پولی و بانکی کشور](#). مصوب ۱۳۵۱/۰۴/۱۸.
- [۳۲]. [قانون وظایف و اختیارات وزارت نفت](#). مصوب ۱۳۹۱/۰۲/۱۹.
- [۳۳]. [اساسنامه مرکز ملی فضای مجازی کشور](#). مصوب ۱۳۹۱/۰۴/۳۱.
- [۳۴]. [اساسنامه صندوق بازنشستگی کشوری](#). مصوب ۱۳۸۷/۰۳/۲۶.
- [۳۵]. [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#). مصوب ۱۴۰۳/۰۴/۱۸.
- [۳۶]. [قانون بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور \(بخش اول\)](#). مصوب ۱۴۰۳/۱۱/۱۸.
- [۳۷]. تصویب‌نامه شماره ۲۳۱۴۰۰/ت/۴۳۹۰۹ ک مورخ ۱۳۸۸/۱۱/۲۳. هیئت‌وزیران. آیین‌نامه اجرایی بند «ج» و تبصره «۲» ماده (۵۴) قانون مدیریت خدمات کشوری.
- [38]. Gerhart, B., and Rynes, S. (2003). Compensation: Theory, evidence, and strategic implications. Sage.
- [39]. Mausner, B., and Snyderman, B. B. (1993). The motivation to work. Transaction Publishers.
- [۴۰]. [قانون آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی](#). مصوب ۱۳۷۸/۰۷/۱۸.

گزیده سیاستی

بهمنظور رفع موانع تقنینی در خصوص استقرار بانک اطلاعات مدیران، گزارش حاضر پیش‌نویس طرح اصلاح ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری را ارائه کرده است.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، روبروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc.majles.ir