



بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور (۷۲): احکام مرتبط با نظام اداری و سرمایه انسانی دولت (موضوع تبصره ۲۰ و بند «س» تبصره ۷)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

خدای بزرگمناش همیشه آباد

نام

تاریخ انتشار:
۱۴۰۱/۱۱/۲۶

شماره مسلسل: ۱۸۷۹۶
کد موضوعی: ۲۹۰



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

عنوان گزارش:

بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور (۷۲):
احکام مرتبط با نظام اداری و سرمایه انسانی دولت (موضوع تبصره ۲۰ و بند «س» تبصره ۷)

نام دفتر:

مطالعات مدیریت (گروه نظام اداری، ساختار و فرایند دولت)

تهیه و تدوین کنندگان:

حسن کاویانی، فهیمه غفرانی

همکاران:

سجاد کریمی پاشاکی، شیرزاد شکیب خواه

مدیر مطالعه:

فهیمه غفرانی

ناظران علمی:

مهدی عبدالحمید، شهاب طلایی

اظهار نظر کنندگان:

محسن فرسای (رئیس کمیته مدیریت و نظام اداری مجمع تشخیص مصلحت نظام)، مسعود
شکراللهی، سید مهدی میرحسینی زواره، سیدمصطفی کیایی، علی اکبر توکلی کیا (کمیته
مدیریت و نظام اداری مجمع تشخیص مصلحت نظام)

صفحه آرا:

معصومه گریوانی

واژه‌های کلیدی:

۱. لایحه بودجه ۱۴۰۲ کل کشور

۲. تبصره ۲۰

۳. بند «س» تبصره ۷



۶

چکیده

۷

مقدمه

۸

پیشینه مدیریت بحران در ایران

۱۰

ارزیابی کارشناسی

۲۴

نتیجه‌گیری و پیشنهاد



بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور (۷۲): احکام مرتبط با نظام اداری و سرمایه انسانی دولت

(موضوع تبصره ۲۰ و بند «س» تبصره ۷)

[چکیده]

مهم می‌تواند به تشدید چالش‌های نظام اداری کشور منتهی شود.

از این رو ساز و کار پیشنهادی دولت در این خصوص فاقد وجهت فنی و حقوقی لازم است. در انتهای گزارش پیشنهادهایی در جهت اصلاح احکام تبصره «۲۰» لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ ارائه شده است.

این پیشنهادها حول چهار محور اصلی به شرح ذیل تنظیم شده است:

۱. اصلاح ایرادهای نگارشی و تخصصی ضوابط پیشنهادی،

۲. تحدید و تعیین فرایند استخدام دستگاه‌های اجرایی در لایحه سال ۱۴۰۲،

۳. پیش‌بینی ساز و کارهایی در جهت ارائه گزارش‌های مستمر در خصوص میزان تحقق احکام و ضوابط پیشنهادی به مجلس شورای اسلامی،

۴. پیش‌بینی حکم نظارتی در خصوص عملکرد سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا).

در تبصره «۲۰» لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور همانند سنوات پیشین برخی ضوابط اداری و استخدامی پیشنهاد شده است. وجه افتراق این لایحه با قوانین و لوایح بودجه سنواتی پیشین تأکید دولت بر ماهیت دائمی این احکام و ارائه پیشنهادی در خصوص تجمیع این احکام در قالب «قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۳)» است. با این حال، بررسی‌های کارشناسی صورت گرفته مؤید تفاوت تشریفات تصویب قوانین بودجه و سایر قوانین می‌باشد.

از منظر فنی نیز، بررسی و تصویب احکام مرتبط با نظام اداری و استخدامی کشور امری حیاتی و حساس است که باید با صرف زمان بیشتر و به دور از فشارهای زمانی تصویب قانون بودجه و با بررسی کارشناسی جامع و بهره‌گیری از ظرفیت‌های کارشناسان خبره علمی و اجرایی صورت پذیرد. بدیهی است عدم توجه به این موضوع کلیدی و برخورد شتاب‌زده با این امر

مقدمه

پیش‌بینی احکام مرتبط به نظام اداری و مدیریت کارکنان دولت به امری محتوم در قوانین بودجه سنواتی مبدل شده است. بدعتی که از جمله ایرادات ساختاری نظام بودجه‌ریزی کشور محسوب می‌شود. به عبارت دقیق‌تر **پیش‌بینی احکام استخدامی و اداری با عمر و کارکرد زمانی میان‌مدت و بلندمدت در قوانین بودجه سنواتی با عمری محدود و یک‌ساله امری نامعقول است که متأسفانه در نظام بودجه‌ریزی کشور نهادینه شده است.** در لایحه بودجه ۱۴۰۲ کل کشور نیز همانند سنوات پیشین و در قالب تبصره «۲۰» برخی ضوابط اداری و استخدامی پیشنهاد شده است. باین‌وجود، وجه افتراق این لایحه با قوانین و لوایح بودجه سنواتی پیشین تأکید دولت بر ماهیت دائمی این احکام و ارائه پیشنهادی در خصوص تجمیع این احکام در قالب «قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۳)» است.

باتوجه به وظایف و مأموریت‌های مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی و در ادامه سلسله گزارش‌های بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور، در این نوشتار بند (س) تبصره «۷» و تبصره «۲۰» لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور مورد بررسی کارشناسی قرار گرفته است.^۱ در انتهای این گزارش براساس نکات مطرح شده پیشنهادهایی در جهت اصلاح تبصره مذکور ارائه شده است.

۱. احکام مربوط به نظام جبران خدمات کارکنان و نیز پیشنهاد دولت در خصوص سنوات خدمت بازنشستگی (موضوع بند ه تبصره ۲۰ لایحه) در قالب گزارش‌های مجزا مورد بررسی قرار می‌گیرد.



[ارزیابی کارشناسی]

۱. کلیات

و... با اهداف و مسئولیت‌های غالباً بخشی تشکیل شده است. رویکردی که با توجه به ماهیت وظیفه‌ای ساختار نظام اداری کشور احتمالاً در سنوات آینده نیز رو به تزاید خواهد بود. علی‌هذا بررسی تجارب برخی کشورها موید آن است که دهه‌های اخیر به منظور اجتناب از ایجاد ساختارهای غیر ضرور و دائمی، تمرکز بر اصلی‌ترین و محوری‌ترین نیازهای دستگاه‌های اجرایی، نظارت اثر بخش و شفافیت در فرایند تخصیص بودجه در برنامه‌های تحول و... موضوع تجمیع صندوق‌های تأمین مالی دولتی مورد توجه قرار گرفته است. برای مثال نخست‌وزیر فرانسه در سال ۲۰۱۷ دستور ایجاد سه صندوق به منظور تأمین مالی اصلاحات ساختاری در حوزه‌های تحول عمومی، مدیریت منابع انسانی و تحول دیجیتال را در ذیل وزارت تحول و خدمات عمومی صادر کرد که همه نیازمندی‌ها و پروژه‌های ویژه وزارت خانه‌های دولتی در قالب این صندوق تأمین می‌شود.

■ عدم استفاده از سازوکارهای علمی و فنی حوزه خط‌مشی‌گذاری، به ویژه تعیین ابزارهای خط‌مشی، سازوکارهای کنترلی و نظارتی، الزام به ارائه گزارش‌های مستمر

■ با توجه به نقش و ماهیت قوانین بودجه به عنوان برنامه مالی دولت در یک سال آینده، ورود به مباحث نظام‌های اداری و استخدامی محل اشکال است. به عبارتی با توجه به ماهیت لویج و قوانین بودجه سنواتی و نیز عمر محدود آن‌ها، پیش‌بینی هرگونه احکام استخدامی در اسناد مذکور فاقد توجیه است. بنابراین با توجه به وجوه افتراق تشریفات تصویب قوانین بودجه و سایر قوانین سازوکار پیشنهادی دولت در خصوص تجمیع این احکام در قالب «قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۳)» محل اشکال است.

■ در بند «س» تصریح «۷» لایحه بودجه ۱۴۰۲ کل کشور^۱ پیشنهاد تشکیل صندوق توسعه شبکه ملی ارتباطات ارائه شده است. پیشنهادی که به نظر می‌رسد الزامات اولیه مورد نیاز آن در لایحه پیش‌بینی شده است. از این رو نکته حائز اهمیت آن است که در دهه‌های اخیر صندوق‌های تأمین مالی فراوانی از قبیل صندوق توسعه ملی، صندوق توسعه صنایع دریایی، صندوق حمایت از پژوهشگران و فناوران، صندوق بیمه کشاورزی، صندوق ضمانت سرمایه‌گذاری صنایع کوچک

۱. س- به دولت اجازه داده می‌شود، به منظور شتاب بخشی به توسعه شبکه ملی اطلاعات، ارتقاء و نوسازی زیرساخت‌های ارتباطی و توسعه تار (فیبر) نوری منازل و کسب و کارها، صندوقی تحت عنوان «صندوق توسعه شبکه ملی اطلاعات»، در سقف پستهای سازمانی و اعتبارات مصوب وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ایجاد نماید. اساسنامه و منابع این صندوق به پیشنهاد مشترک وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات، سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور با همکاری بانک مرکزی و وزارت امور اقتصادی و دارایی تدوین و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

کارمند ایران تعریف و ایجاد شده اند، لیکن تا تاریخ تهیه این گزارش ارتباطی بین سامانه‌های مذکور به طور کامل برقرار نگردیده و هر یک به طور جزیره ای عمل می نمایند.

بنابراین تکرار این احکام در بودجه‌های سنواتی سبب نظم دهی به نظامات استخدامی و پرداخت نخواهد شد و تحقق این احکام مشروط به برقراری ارتباط کامل میان سامانه‌های مذکور خواهد بود که تا کنون محقق نشده است. لذا با عنایت به اینکه زیرساخت‌های مورد نیاز برای تحقق این احکام فراهم نشده اجرای این حکم احتمالاً با شکست مواجه خواهد شد.

۲. ارزیابی مفاد تبصره «۲۰» لایحه بودجه ۱۴۰۲ کل کشور

■ به منظور تحقق مطلوب و نظارت بر میزان تحقق ضابطه پیشنهادی در جزء «۱» بند «الف» تبصره «۲۰» لایحه بودجه ۱۴۰۲ کل کشور^۲ ضروری است که دولت اطلاعات جامعی در خصوص این حکم در بازه‌های

و پاسخگویی به مجلس شورای اسلامی از نقاط ضعف برخی تبصره‌های لایحه بودجه ۱۴۰۲ کشور و به‌ویژه تبصره «۲۰» است.

■ در احکام تبصره ۲۰ لایحه ۱۴۰۲ یکی از سازوکارهای پیش‌بینی شده برای ساماندهی نیروی انسانی و ایجاد انضباط مالی، ثبت اطلاعات کارکنان در سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا) بوده است. سامانه‌ای که باهدف جمع‌بندی سامانه‌های متعدد موجود و ایجاد ارتباط و یکپارچگی بین آنها پیش‌بینی و عملیاتی شده است. این در حالی است که نتایج گزارش‌های نهادهای نظارتی حاکی از عدم تحقق این موضوع است. در گزارش دیوان محاسبات کشور^۱ در خصوص عملکرد سامانه‌های مذکور چنین آمده است:

با عنایت به اینکه سامانه ثبت حقوق و مزایای کارکنان، سامانه پایگاه اطلاعات کارکنان نظام اداری (پاکنا)، سامانه مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی کشور و سامانه استخدام و به کارگیری نیروی انسانی به عنوان زیرسامانه‌های

۱. گزارش برش چهارماهه تفریح بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور منتهی به ۱۴۰۱،۴،۳۱
۲. الف - ۱ - به منظور ساماندهی نیروی انسانی و کارکنان دولت و ایجاد انضباط مالی، پرداخت هرگونه حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر به تمامی کارکنان دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران از جمله کلیه شرکت‌های دولتی که نام آنها در پیوست شماره (۳) این قانون ذکر شده است شامل شرکت‌های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است صرفاً براساس اطلاعات ثبت شده در سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا) پس از تأیید سازمان برنامه و بودجه کشور از طریق وزارت امور اقتصادی و دارایی (خزانه داری کل کشور) و به ذینفع نهائی (موضوع سامانه یکپارچه مدیریت مالی در بخش عمومی) انجام می‌گیرد
- ۱-۱ - درج اطلاعات در سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا) هیچ گونه حقی برای استخدام و به کارگیری اشخاص ایجاد نمی‌کند. نحوه بارگذاری اطلاعات موضوع این جزء براساس ابلاغ مشترک سازمان اداری و استخدامی کشور، سازمان برنامه و بودجه کشور و وزارت امور اقتصادی و دارایی صورت خواهد پذیرفت
- ۱-۲ - عدم ثبت اطلاعات برای دستگاه‌هایی که مستقیماً زیر نظر مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، منوط به اذن معظم له است
- ۱-۳ - مجلس شورای اسلامی مکلف است تمام پرداخت‌های مستمر و غیرمستمر کارکنان، نمایندگان و مدیران مجلس را برای نظارت عموم مردم به طور شفاف و ماهانه در سامانه سازمان اداری و استخدامی کشور قرار داده و از طریق پرداخت به ذینفع نهایی پرداخت نماید.



بودجه ۱۴۰۲ کل کشور منظور از دستگاه‌های اجرایی مشخص نیست. با توجه به رویکرد غالب در این تبصره، به نظر می‌رسد دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده «۲۹» قانون برنامه ششم توسعه، مورد نظر است. باین حال ضروری است منظور قانون‌گذار از دستگاه‌های اجرایی تصریح گردد.

■ ضابطه‌مند کردن فرایند صدور مجوز استخدامی در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده «۲۹» قانون برنامه ششم توسعه، رویکردی است که در بند «ب» تبصره «۲۰» قوانین بودجه ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ و لایحه بودجه ۱۴۰۲ کل کشور مطابق جدول (۱) مورد توجه قرار گرفته است.

زمانی مشخص به کمیسیون‌های اجتماعی و برنامه‌بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی ارائه کند.

■ در جزء ۲-۱ بند «الف» تبصره «۲۰»، عدم ثبت اطلاعات مربوط به حقوق و مزایای مستمر کارکنان دستگاه‌های زیر نظر مستقیم مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) منوط به اذن معظم له گردیده است. این در حالی است که منطقی‌تر ثبت اطلاعات این‌گونه دستگاه‌ها باید منوط به اذن معظم له گردد.

■ موارد خواسته شده در جزء «۲» بند «الف» تبصره «۲۰» لایحه بودجه ۱۴۰۲ کل کشور^۱ در خصوص دستگاه‌های زیر نظر مقام معظم رهبری باید منوط به اذن معظم له گردد. در خصوص این جزء نیز پیش‌بینی احکامی به منظور ارائه گزارش‌های مستمر به مجلس شورای اسلامی ضروری است.

■ در جزء «۵» بند «الف» تبصره «۲۰» لایحه

۱. تمام شرکت‌های دولتی، شرکت‌های وابسته و تابعه دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی، مؤسسات انتفاعی وابسته به دولت، شرکت‌ها و دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است، شهرداری‌ها و نهادهای انقلاب اسلامی و آن دسته از شرکت‌هایی که دولت، نهاد عمومی یا نهاد انقلابی در آنها سهامدار عمده نبوده اما انتخاب اکثریت اعضای هیأت مدیره یا مدیرعامل براساس نظر دولت، نهاد عمومی یا نهاد انقلابی انجام می‌شود، مکلفند

۱-۲- آمار نیروی انسانی خود را در پایگاه اطلاعات کارکنان نظام اداری (سینا) به صورت ماهانه ثبت و بروزرسانی نمایند
۲-۲- اطلاعات حقوق و مزایای تمامی کارکنان خود را به صورت ماهانه در سامانه «ثبت حقوق و مزایا» مستقر در سازمان اداری و استخدامی کشور تکمیل نمایند
۳-۲- نظامات پرداخت و جبران خدمت خود را حداکثر تا پایان خردادماه ۱۴۰۲ به تأیید شورای حقوق و دست‌مزد برسانند.

جدول (۱): بند «ب» تبصره «۲۰» قوانین بودجه ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ و لایحه بودجه ۱۴۰۲ کل کشور

لایحه بودجه ۱۴۰۲	قانون بودجه ۱۴۰۱	قانون بودجه ۱۴۰۰
<p>ب- تمام اختیارات دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران از جمله کلیه دستگاه‌ها و شرکت‌های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است و دستگاه‌های اجرایی که دارای مقررات خاص اداری و استخدامی می‌باشند درخصوص استخدام و نیروی انسانی در سال ۱۴۰۲ موقوف‌الاجرا می‌شود. هرگونه استخدام نیروی انسانی در تمام دستگاه‌های اجرایی، در کارگروه مشترک سازمان برنامه‌وبودجه کشور و سازمان اداری و استخدامی کشور مطرح و مجوز استخدام تنها با امضای مشترک رؤسای دو سازمان مذکور صادر می‌گردد. همچنین استخدام نیروی انسانی برای وزارت اطلاعات با تأیید و تأمین اعتبار از سوی سازمان برنامه‌وبودجه کشور خواهد بود.</p>	<p>ب- تمام اختیارات دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران از جمله کلیه دستگاه‌ها و شرکت‌های دولتی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر یا تصریح نام است و دستگاه‌های اجرایی که دارای مقررات خاص اداری و استخدامی می‌باشند درخصوص استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی به‌استثنای وزارت اطلاعات، سازمان بازرسی کل کشور و حفاظت اطلاعات قوه قضائیه و دستگاه‌های مندرج در ماده (۶۶) قانون محاسبات عمومی کشور در سال ۱۴۰۱ موقوف‌الاجرا می‌شود. هرگونه استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی در تمام دستگاه‌های اجرایی مذکور، صرفاً براساس مجوز صادره از سوی سازمان اداری و استخدامی کشور و اخذ تأییدیه از سازمان برنامه‌وبودجه کشور مبنی بر پیش‌بینی بار مالی در کشور است</p>	<p>ب- تمام اختیارات دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه که اعتبارات هزینه‌ای خود را از محل این قانون و پیوست‌های آن دریافت می‌کنند و دارای مقررات خاص اداری و استخدامی می‌باشند به‌استثنای دستگاه‌هایی که به‌حکم قانون اساسی مقررات خاص دارند و نیز موارد مستثنی شده در ماده مذکور، درخصوص استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی در سال ۱۴۰۰ موقوف‌الاجرا می‌شود. هرگونه استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی در تمام دستگاه‌های مشمول این بند، صرفاً براساس مجوز صادره از سوی سازمان اداری و استخدامی کشور و اخذ تأییدیه سازمان برنامه‌وبودجه کشور مبنی بر پیش‌بینی بار مالی در قانون است. دستورالعمل این بند منطبق بر حکم مندرج در این بند، حداکثر تا یک‌ماه پس از تصویب این قانون با همکاری سازمان‌های مذکور تهیه و پس از تأیید دبیرخانه شورای عالی امنیت ملی ابلاغ می‌شود.</p>



از مقایسه این احکام موارد ذیل مستفاد می‌شود:

۱. در مقایسه با بند «ب» تبصره «۲۰» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور در لایحه تقدیمی دولت، مستثنی شدن دستگاه‌های مشمول ماده ۶۶ قانون محاسبات عمومی^۱ حذف شده است. امری که می‌توان آن را از نقاط مثبت لایحه قلمداد کرد.
۲. منظور از استخدام در ماده «۴» قانون استخدام کشوری^۲ و نیز ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری^۳ ناظر بر دو حالت رسمی و پیمانی است فلذا عملاً به کارگیری افراد به صورت ساعتی و کار معین (موضوع تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری^۴) و نیز تابعین قانون کار که از اطلاق قرارداد دائم و

موقت برای به کارگیری ایشان استفاده می‌شود و نیز به کارگیری نیروهای شرکتی، طرحی و ... عملاً از دایره استخدام خارج و بنا به مفهوم امکان جذب ایشان خارج از تشریفات مشخص شده در بند «ب» تبصره «۲۰» امکان پذیر خواهد بود. این در حالی است که **شواهدی چون وجود بیش از ۲۷ گونه قرارداد به کارگیری در دستگاه‌های اجرایی، تعدد درخواست‌های تبدیل وضعیت کارکنان حجمی، قراردادی، شرکتی و ... نشانگر آن است که بخش اصلی آشفستگی‌های نظام اداری کشور برآمده از نقصان در نظام به کارگیری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی می‌باشد.**

۱. ماده ۶۶ - در مورد بودجه شورای نگهبان و مجلس شورای اسلامی رعایت مقررات این قانون الزامی نیست و مصرف اعتبارات هر یک از آنها تابع آیین‌نامه داخلی خاص هر کدام خواهد بود و اعتبارات مزبور براساس درخواست وجه از طرف دبیر شورای نگهبان و رئیس مجلس شورای اسلامی و یا مقاماتی که از طرف ایشان مجاز هستند توسط خزانه قابل پرداخت می‌باشد.
۲. ماده ۴ - مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون از دو نوع خارج نخواهند بود رسمی و پیمانی. تبصره - افرادی که طبق مقررات قانون کار به خدمت دولت مشغول می‌شوند کارگر شناخته شده و با آنان طبق مقررات قانون کار رفتار خواهد شد افرادی که طبق قوانین خاص خود کارگر شناخته شده‌اند مشمول مقررات این قانون نیستند. تشخیص مشاغل کارگری در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون به عهده سازمان امور اداری و استخدامی کشور است.
۳. ماده ۴۵ - از تاریخ تصویب این قانون، استخدام در دستگاه‌های اجرایی به دو روش ذیل انجام می‌پذیرد.
 - الف - استخدام رسمی برای تصدی پست‌های ثابت در مشاغل حاکمیتی.
 - ب - استخدام پیمانی برای تصدی پست‌های سازمانی و برای مدت معین.
- تبصره ۱- کارمندانی که به موجب قوانین مورد عمل به استخدام رسمی در آمده اند با رعایت مقررات این قانون به صورت استخدام رسمی ادامه خواهند داد.
- تبصره ۲- مشاغل موضوع بند (الف) این ماده با توجه به ویژگی‌های مذکور در ماده (۸) این قانون بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.
- تبصره ۳- سن کارمند پیمانی در انتهای مدت قرارداد استخدام نباید از شصت و پنج سال و برای مشاغل تخصصی از هفتاد سال تجاوز کند.
- تبصره ۴- تعیین محل خدمت و شغل مورد تصدی کارمندان پیمانی در پیمان نامه مشخص می‌گردد و در مورد کارمندان رسمی به عهده دستگاه اجرایی ذی ربط می‌باشد.
۴. ماده ۳۲ - هر یک از کارمندان دستگاه‌های اجرایی، متصدی یکی از پست‌های سازمانی خواهند بود و هر گونه به کارگیری افراد و پرداخت حقوق بدون داشتن پست سازمانی مصوب پس از یک سال از ابلاغ این قانون ممنوع است . تبصره - دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در شرایط خاص با تأیید سازمان تا ده درصد (۱۰٪) پست‌های سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک سال به کار گیرند

۴. در فرایند پیشنهادی در بند «ب» تبصره «۲۰» **سازوکارهای نظارتی و پاسخگویی دولت در خصوص حکم پیشنهادی مورد توجه قرار نگرفته است.** از این رو ضروری است که ضابطه‌های در این خصوص پیش‌بینی و به لایحه الحاق شود.

۵. اجرای ضابطه پیش‌بینی شده در بند «ب» تبصره «۲۰» لایحه بودجه ۱۴۰۲ کل کشور در خصوص دستگاه‌های زیر نظر مقام معظم رهبری منوط به اذن معظم له است. موضوعی که در لایحه بدان اشاره‌ای نشده است.

■ جزء «۲» بند «ج» تبصره «۲۰» لایحه^۱ به سازمان اداری و استخدامی کشور اجازه جایابی و انتقال نیروهای رسمی، ثابت، پیمانی دستگاه‌های اجرائی را به صورت بین دستگاهی و درون‌استانی بدون رضایت کارمند داده است. با توجه به سوابق (بند «ب» قانون بودجه ۱۴۰۱ کل کشور)، رویکرد حاکم بر لایحه و نیز جزء پیشین این حکم به نظر می‌رسد در «نیروهای رسمی، ثابت، پیمانی» کلمه «**مازاد**» حذف شده است. بنابراین منظور از کلمه مازاد نیز باید به صورتی شفاف و صریح مشخص شود. نکته حائز اهمیت در این میان آن است که به منظور تشریح در نظام اداری و جلوگیری از برخوردی‌های

۳. در بند «ب» تبصره «۲۰» لایحه بودجه ۱۴۰۲ کشور اختیارات کلیه دستگاه‌های اجرایی در خصوص استخدام، موقوف‌الاجرا و تعیین کمیت و کیفیت هرگونه استخدام نیروی انسانی، به کارگروه مشترک سازمان برنامه و بودجه کشور و سازمان اداری و استخدامی کشور محول شده است. پیش‌بینی **تشکیل کارگروه مشترک سازمان برنامه و بودجه کشور و سازمان اداری و استخدامی کشور به عنوان رویه‌ای ثابت در قوانین بودجه اگر چه ممکن است امکان ایجاد هماهنگی بیشتر بین دو سازمان را در زمینه صدور مجوز استخدام فراهم نماید لیکن عدم تعیین و تبیین شرح وظایف، مسئولیت‌ها و اختیارات کارگروه، رویکردهای پیش‌بینی و پیشنهاد نیروی انسانی، نقش دستگاه اجرایی در این فرایند، سازوکارهای اجتناب از برخوردی‌های سیاسی و سلیقه‌ای و... محل اشکال است.** در کنار لزوم پیش‌بینی و تعیین بازه زمانی در خصوص تدوین دستورالعمل نحوه اجرای این بند، **تصریح بر فرایندهای استخدامی پس از صدور مجوز استخدام می‌تواند بر جامعیت ضابطه مذکور بیفزاید.**

۱. ج- به منظور بالا بردن بهره‌وری نیروی انسانی و جلوگیری از افزایش اندازه دولت

۱- دستگاه‌های اجرائی مشمول ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری موظفند نیازمندی نیروی انسانی و فهرست اسامی نیروهای مازاد خود را در سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا) ثبت کنند

۲- سازمان اداری و استخدامی کشور مجاز است نیروهای رسمی، ثابت، پیمانی دستگاه‌های اجرائی را به صورت بین دستگاهی و درون‌استانی بدون رضایت کارمند جایابی و منتقل کند

د- سنوات خدمت مورد قبول برای بازنشستگی تمام مستخدمین مرد و زن دارای حداقل مدرک کارشناسی معتبر در مشاغل اختصاصی در تمام صندوق‌های بازنشستگی اعم از لشکری و کشوری که در سال ۱۴۰۲ بازنشسته می‌شوند، در صورت اعلام نیاز دستگاه و رضایت مستخدم بدون رعایت شرط سنی به مدت دو سال افزایش می‌یابد.



مسئولیت‌های دستگاه‌های اجرایی و سازمان اداری و استخدامی کشور و ... است. موضوعی که بر اساس اصل ۱۳۸ قانون اساسی قاعداً باید توسط دولت تعیین شود. با این وجود ضروری است که در قالب حکمی دولت مکلف به تدوین دستورالعمل اجرایی مربوطه شود.

■ ارائه اطلاعات جامع در خصوص میزان اثربخشی خط‌مشی‌ها می‌تواند مبنای مناسبی در جهت اصلاح یا بازطراحی قوانین محسوب گردد. از این رو به رغم تکرار چندین ساله موضوع انتقال و جایابی کارکنان مازاد دستگاه‌های اجرایی تاکنون گزارش جامع و تحلیل کمی و کیفی در این خصوص به مجلس شورای اسلامی و سایر نهادهای نظارتی ارائه نشده است. نقیصه‌ای که عدم پیش‌بینی احکام لازم یکی از دلایل اولیه آن است. این کاستی در لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور نیز کماکان پابرجاست.

سلیقه‌ای در هر دوره باید تعریفی ثابتی از این واژه در قوانین استخدامی ارائه شود.

■ کارکنان دستگاه‌های اجرایی قاعداً باید بر اساس تخصص و مهارت‌های حرفه‌ای مور نیاز مشاغل دستگاه‌های اجرایی جذب و استخدام شده باشند. از این رو هرگونه انتقال و یا جایابی کارکنان در سایر دستگاه‌های اجرایی باید با در نظر گرفتن این اصل بنیادین صورت پذیرد. بنابراین با توجه به احتمال عدم همخوانی و تناسب مهارت و آموخته‌های بخشی از کارکنان با دستگاه‌های اجرایی مقصد ضروری است ساز و کاری جهت بهسازی و توسعه این گونه کارکنان در نظر گرفته شود. موضوعی که در لایحه حاضر مورد توجه قرار نگرفته است.

■ تحقق مطلوب اهداف قانون‌گذار در خصوص انتقال و جایابی کارکنان مشمول جزء «۲» بند «ج»، مستلزم پیش‌بینی ساز و کارهای جامع در خصوص روند اجرایی، وظایف و

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

بررسی و تصویب احکام مرتبط با نظام اداری و استخدامی کشور امری حیاتی و حساس می‌باشد که باید با صرف زمان بیشتر و به دور از فشارهای زمانی تصویب قانون بودجه و با بررسی کارشناسی جامع و بهره‌گیری از ظرفیت‌های کارشناسان خبره علمی و اجرایی صورت پذیرد. مضافاً با توجه به تنوع و پیوستگی نظام‌های مدیریت کارکنان، نگاه جامع

نکته محوری در خصوص احکام تبصره «۲۰» لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور تأکید بر ماهیت دائمی احکام و ارائه پیشنهادی در خصوص دائمی نمودن برخی احکام لایحه (به‌ویژه تبصره ۲۰) در قالب «قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۳)» است. موضوعی که با توجه به ایرادهای متعدد محل اشکال است. در کنار ایراد حقوقی مصرح در ارزیابی کارشناسی،

گرفته و در لایحه بودجه سال ۱۴۰۳ از ارائه احکام اداری و استخدامی اجتناب گردد.

باتوجه به مباحث مطرح شده در بخش ارزیابی کارشناسی در قالب جدول (۲) برخی نکات اصلاحی و احکام پیشنهادی در خصوص تبصره «۲۰» ارائه شده است. این پیشنهادها در حول چهار محور اصلی به شرح ذیل تنظیم شده است. گفتنی است به منظور حصول اطمینان از میزان عملیاتی شدن و عملکرد سامانه یکپارچه نظام اداری و ارائه اطلاعات موثق در حوزه خط‌مشی‌گذاری در نظام اداری و استخدامی حکمی پیش‌بینی شده است.

- اصلاح ایرادهای نگارشی ضوابط پیشنهادی
- تحدید و تعیین فرایند استخدام دستگاه‌های اجرایی در سال ۱۴۰۲
- پیش‌بینی سازوکارهایی در جهت ارائه گزارش‌های مستمر در خصوص میزان تحقق احکام و ضوابط پیشنهادی به مجلس شورای اسلامی.
- پیش‌بینی حکم نظارتی در خصوص سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا) به مجلس شورای اسلامی

و حفظ یکپارچگی عمودی و افقی بین اسناد بالادستی و قواعد و چارچوب‌های حوزه‌های ۷ گانه مدیریت منابع انسانی! امری ضروری است. مقوله محوری که با توجه به نگاه جزءنگر و تقلیل‌گرایانه حاکم بر قوانین بودجه بدان‌ها توجه نمی‌گردد. بدیهی است عدم توجه به این موضوع کلیدی و برخورد شتاب‌زده با این امر مهم می‌تواند سرآغازی بر تشدید چالش‌های نظام اداری کشور قلمداد شود. باتوجه به موارد مذکور و نیز سایر آسیب‌های محتمل از پذیرش پیشنهادی دولت به نظر می‌رسد سازوکار پیشنهادی در جهت تغییرات ساختاری در بخش امور اداری و مدیریت کارکنان دولت در لایحه بودجه سنواتی فاقد جاهت فنی و حقوقی لازم است. از این رو در بخش انتهایی گزارش حاضر صرفاً بر ارائه پیشنهادهایی در خصوص اصلاح و تقویت احکام تبصره ۲۰ تمرکز شده است. پیشنهاد می‌شود که به منظور دائمی کردن احکام مطرح در تبصره «۲۰» و سایر احکام بالقوه، ارائه لایحه‌ای جامع در این خصوص در دستور کار دولت قرار

۱. نظام‌های ۷ گانه مدیریت کارکنان (مدیریت منابع انسانی) در قوانین خدمات کشوری به شرح ذیل می‌باشند:
(۱) برنامه‌ریزی منابع انسانی: به‌عنوان بالاترین سطح در مدیریت کارکنان، امکان تعریف سیاست‌های منسجم در سایر زیرسیستم‌ها را امکان‌پذیر می‌سازد.
- (۲) سازمان کار: وظایف و ویژگی‌های مستخدمین کشوری را تعیین می‌نماید.
- (۳) مدیریت اشتغال/استخدامی: شامل جذب (تأمین)، جابه‌جایی و خروج مستخدمین کشوری است.
- (۴) مدیریت عملکرد: شامل ضوابطی جهت مشارکت، تهییج و ارزشیابی کارکنان می‌باشد.
- (۵) مدیریت جبران خدمات: ضوابط و احکام جبران خدمات مستخدمین کشوری را در بر می‌گیرد.
- (۶) مدیریت توسعه: آموزش و توسعه کارکنان و گروه‌های کاری را تضمین می‌کند
- (۷) مدیریت روابط اجتماعی و انسانی: بر قراردادهای روان‌شناختی بین کارفرمایان دولتی و مستخدمین کشوری نظارت داشته و بدین‌گونه به محیط فیزیکی و مبنای هنجاری سازمان‌ها شکل می‌دهد.



جدول ۲. ارزیابی کارشناسی و اصلاحات پیشنهادی در تبصره ۲۰ لایحه بودجه ۱۴۰۲ کل کشور

حکم پیشنهادی	اظهار نظر کارشناسی/ دلایل توجیهی	لایحه بودجه ۱۴۰۲ کل کشور
<p>الف - ۱</p> <p>به منظور ساماندهی نیروی انسانی و کارکنان دولت و ایجاد انضباط مالی، پرداخت هر گونه حقوق و مزایای مستمر و غیر مستمر به تمامی کارکنان دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده ۲۹ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران از جمله کلیه شرکت‌های دولتی که نام آنها در پیوست شماره ۳۳) این قانون ذکر شده است شامل شرکت‌های که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است در خصوص چگونگی دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است صرفاً بر اساس اطلاعات ثبت شده یکپارچه نظام اداری (سینا) پس از تأیید برنامه بودجه کشور از طریق وزارت امور و دارایی (خزانه‌داری کل کشور) و به موضوع سامانه یکپارچه مدیریت مالی در بخش یا توجه به اینکه در ذی‌نفع نهانی (موضوع سامانه یکپارچه مدیریت عمومی) انجام می‌گیرد</p> <p>۱-۱. درج اطلاعات در سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا) هیچ گونه حقی برای استخدام و به‌کارگیری اشخاص ایجاد نمی‌کند. نحوه بارگذاری اطلاعات موضوع این جزء بر اساس ابلاغ مشترک سازمان اداری و استخدامی کشور، سازمان برنامه بودجه کشور و وزارت امور اقتصادی و دارایی صورت خواهد پذیرفت</p> <p>۱-۲. عدم ثبت اطلاعات برای دستگاه‌هایی که مستقیماً مستقیماً زیر نظر مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، منوط به اذن معظم له است</p> <p>۱-۳. وزارت امور اقتصادی و دارایی موظف است با همکاری سازمان‌های برنامه بودجه کشور و اداری و استخدامی کشور گزارش روند اجرای این جزء را به صورت سه ماه یکبار به کمیسیون‌های اجتماعی و برنامه بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی ارائه نماید (پیشنهادی)</p>	<p>الف - ۱</p> <p>به منظور ساماندهی نیروی انسانی و کارکنان دولت و ایجاد انضباط مالی، پرداخت هر گونه حقوق و مزایای مستمر و غیر مستمر به تمامی کارکنان دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده ۲۹ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران از جمله کلیه شرکت‌های دولتی که نام آنها در پیوست شماره ۳۳) این قانون ذکر شده است شامل شرکت‌های که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است در خصوص چگونگی دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است صرفاً بر اساس اطلاعات ثبت شده یکپارچه نظام اداری (سینا) پس از تأیید برنامه بودجه کشور از طریق وزارت امور اقتصادی و دارایی (خزانه‌داری کل کشور) و به موضوع سامانه یکپارچه مدیریت مالی در بخش یا توجه به اینکه در ذی‌نفع نهانی مستقیم معظم له (موضوع سامانه یکپارچه مدیریت عمومی) انجام می‌گیرد</p> <p>۱-۱. درج اطلاعات در سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا) هیچ گونه حقی برای استخدام و به‌کارگیری اشخاص ایجاد نمی‌کند. نحوه بارگذاری اطلاعات موضوع این جزء بر اساس ابلاغ مشترک سازمان اداری و استخدامی کشور، سازمان برنامه بودجه کشور و وزارت امور اقتصادی و دارایی صورت خواهد پذیرفت</p> <p>۱-۲. عدم ثبت اطلاعات برای دستگاه‌هایی که مستقیماً مستقیماً زیر نظر مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، منوط به اذن معظم له است</p> <p>۱-۳. وزارت امور اقتصادی و دارایی موظف است با همکاری سازمان‌های برنامه بودجه کشور و اداری و استخدامی کشور گزارش روند اجرای این جزء را به صورت سه ماه یکبار به کمیسیون‌های اجتماعی و برنامه بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی ارائه نماید (پیشنهادی)</p>	<p>الف - ۱</p> <p>به منظور ساماندهی نیروی انسانی و کارکنان دولت و ایجاد انضباط مالی، پرداخت هر گونه حقوق و مزایای مستمر و غیر مستمر به تمامی کارکنان دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده ۲۹ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران از جمله کلیه شرکت‌های دولتی که نام آنها در پیوست شماره ۳۳) این قانون ذکر شده است شامل شرکت‌های که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است در خصوص چگونگی دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است صرفاً بر اساس اطلاعات ثبت شده یکپارچه نظام اداری (سینا) پس از تأیید برنامه بودجه کشور از طریق وزارت امور اقتصادی و دارایی (خزانه‌داری کل کشور) و به موضوع سامانه یکپارچه مدیریت مالی در بخش یا توجه به اینکه در ذی‌نفع نهانی مستقیم معظم له (موضوع سامانه یکپارچه مدیریت عمومی) انجام می‌گیرد</p> <p>۱-۱. درج اطلاعات در سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا) هیچ گونه حقی برای استخدام و به‌کارگیری اشخاص ایجاد نمی‌کند. نحوه بارگذاری اطلاعات موضوع این جزء بر اساس ابلاغ مشترک سازمان اداری و استخدامی کشور، سازمان برنامه بودجه کشور و وزارت امور اقتصادی و دارایی صورت خواهد پذیرفت</p> <p>۱-۲. عدم ثبت اطلاعات برای دستگاه‌هایی که مستقیماً مستقیماً زیر نظر مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، منوط به اذن معظم له است</p> <p>۱-۳. مجلس شورای اسلامی مکلف است تمام پرداخت‌های مستمر و غیر مستمر کارکنان، نمایندگان و مدیران مجلس را برای نظارت عموم مردم به طور شفاف و ماهانه در سامانه سازمان اداری و استخدامی کشور قرار داده و از طریق پرداخت به ذی‌نفع نهایی پرداخت نماید.</p>

۲. تمام شرکت‌های دولتی، شرکت‌های وابسته و تابعه دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی، مؤسسات انتفاعی وابسته به دولت، شرکت‌ها و دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است، شهرداری‌ها و نهادهای انقلاب اسلامی و آن دسته از شرکت‌هایی که دولت، نهاد عمومی یا نهاد انقلابی در آنها سهام‌دار عمده نبوده؛ اما انتخاب اکثریت اعضای هیئت‌مدیره یا مدیرعامل براساس نظر دولت، نهاد عمومی یا نهاد انقلابی انجام می‌شود، مکلف‌اند.

۲-۱. آمار نیروی انسانی خود را در پایگاه اطلاعات کارکنان نظام اداری (سینا) به‌صورت ماهانه ثبت و به‌روزرسانی نمایند.

۲-۲. اطلاعات حقوق و مزایای تمامی کارکنان خود را به‌صورت ماهانه در سامانه «ثبت حقوق و مزایا» مستقر در سازمان اداری و استخدامی کشور تکمیل نمایند.

۲-۳. نظامات پرداخت و جبران خدمت خود را حداکثر تا پایان خردادماه ۱۴۰۲ به تأیید شورای حقوق و دستمزد برسانند.

۳-۳. ثبت اطلاعات برای دستگاه‌هایی که مستقیماً زیر نظر مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، منوط به اذن معظم له است (پیشنهادی).

۳-۴. سازمان اداری و استخدامی کشور گزارش روند اجرای این جزء را به‌صورت شش ماه یکبار به کمیسیون‌های اجتماعی و برنامه‌بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی ارائه نماید (پیشنهادی)

■ اخذ اجازه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)
■ پیش‌بینی سازوکارهای نظارتی

۲. تمام شرکت‌های دولتی، شرکت‌های وابسته و تابعه دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی، مؤسسات انتفاعی وابسته به دولت، شرکت‌ها و دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است، شهرداری‌ها و نهادهای انقلاب اسلامی و آن دسته از شرکت‌هایی که دولت، نهاد عمومی یا نهاد انقلابی در آنها سهام‌دار عمده نبوده؛ اما انتخاب اکثریت اعضای هیئت‌مدیره یا مدیرعامل براساس نظر دولت، نهاد عمومی یا نهاد انقلابی انجام می‌شود، مکلف‌اند.

۲-۱. آمار نیروی انسانی خود را در پایگاه اطلاعات کارکنان نظام اداری (سینا) به‌صورت ماهانه ثبت و به‌روزرسانی نمایند.

۲-۲. اطلاعات حقوق و مزایای تمامی کارکنان خود را به‌صورت ماهانه در سامانه «ثبت حقوق و مزایا» مستقر در سازمان اداری و استخدامی کشور تکمیل نمایند.

۲-۳. نظامات پرداخت و جبران خدمت خود را حداکثر تا پایان خردادماه ۱۴۰۲ به تأیید شورای حقوق و دستمزد برسانند.



-	حکم مورد تأیید است	۳. ذیحساب/مدیر امور مالی و بالاترین مقام اجرایی، مسنول اجرای این موضوع است و در صورت استتکاف از اجرای این حکم، پرداخت مزایای مستمر و غیرمستمر به اشخاص مذکور ممنوع است
-	حکم مورد تأیید است	۴. چگونگی ثبت اطلاعات نیروی انسانی موضوع جزء (۱) این بند درخصوص وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و شرکت‌های صنایع نظامی، نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات، حفاظت اطلاعات قوه قضائیه، سازمان انرژی اتمی ایران و شرکت‌های آن و دبیرخانه شورای عالی امنیت ملی، نیروهای موضوع ماده (۳) قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور و کارکنان رسته سیاسی وزارت امور خارجه، براساس سازوکار اجرایی تعیین شده در شیوه‌نامه‌های مستقلی که حداکثر تا دو ماه پس از ابلاغ این قانون توسط سازمان‌های برنامه‌ویز و اداره کشور و اداری و استخدامی کشور با همکاری دستگاه‌های اجرایی مذکور تدوین می‌شود، تعیین می‌گردد
۵- دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مکلف‌اند با هماهنگی سازمان اداری و استخدامی کشور در اجرای اصل یک‌صد و بیست و ششم (۱۲۶) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به‌منظور تحقق شفافیت و اقدامات لازم برای صدور یکپارچه احکام کارگزینی نیروی انسانی شاغل خود، در بستر سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا) به عمل‌آورند.	نامشخص بودن منظور از دستگاه‌های اجرایی	۵- دستگاه‌های اجرایی مکلف‌اند با هماهنگی سازمان اداری و استخدامی کشور در اجرای اصل یک‌صد و بیست و ششم (۱۲۶) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به‌منظور تحقق شفافیت و نظم‌بخشی در فرایندهای اداری، اقدامات لازم را برای صدور یکپارچه احکام کارگزینی نیروی انسانی شاغل خود، در بستر سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا) به عمل‌آورند.

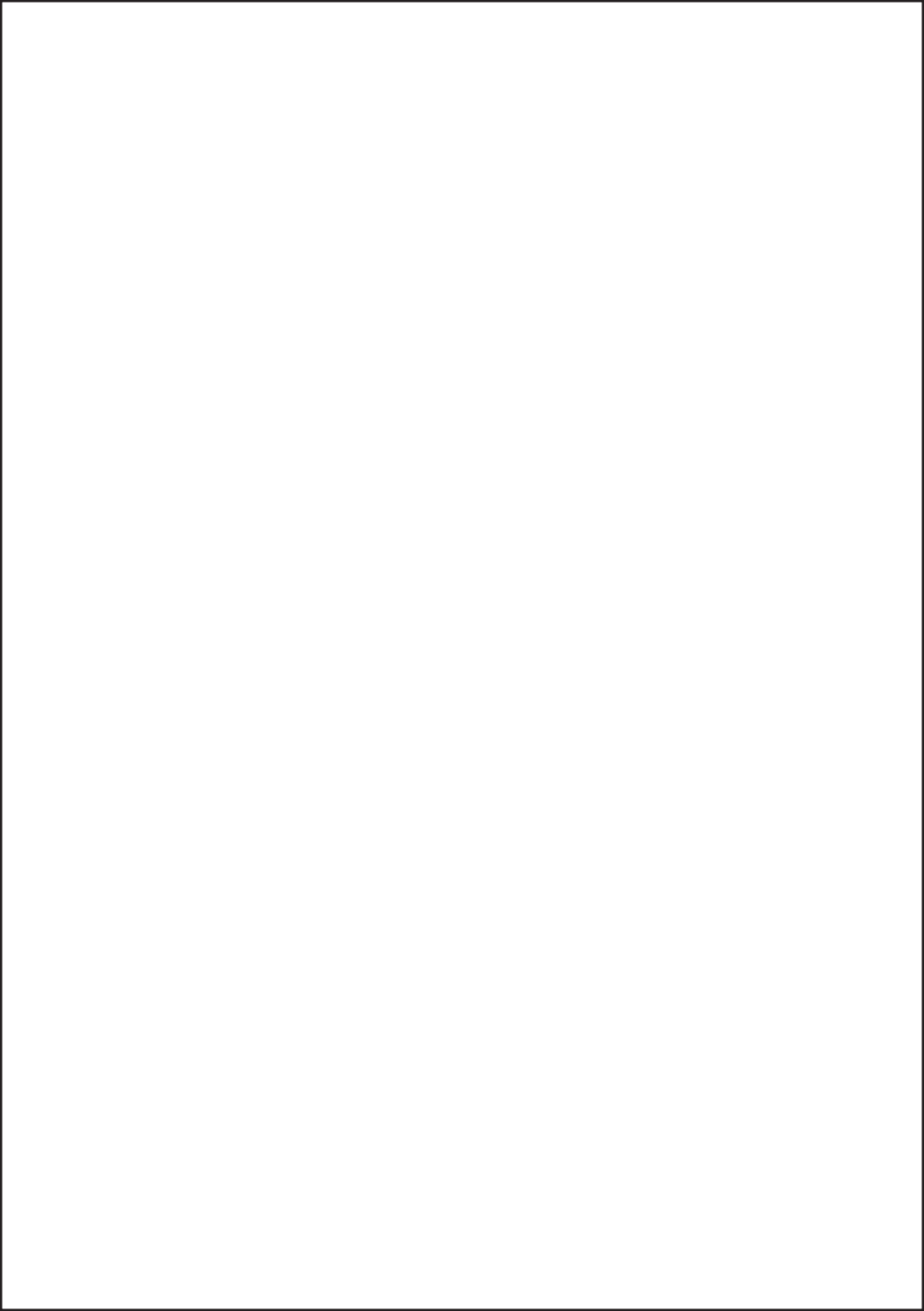
<p>ب- ۱. تمام اختیارات دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران از جمله کلیه دستگاه‌ها و شرکت‌های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است و دستگاه‌های اجرایی که دارای مقررات خاص اداری و استخدامی</p> <p>۲. فرایند استخدام در دستگاه‌های اجرایی پیش‌بینی پس از اخذ مجوز استخدام شامل آزمون کتبی و (عمومی و تخصصی)، مصاحبه و گزینش است. الزام دولت به ارائه (پیشنهادی)</p> <p>۳. اجرای این بند برای دستگاه‌هایی که مستقیماً زیر نظر مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، منوط به اذن معظم له است (پیشنهادی)</p> <p>۴. سازمان اداری و استخدامی کشور موظف است گزارش روند اجرای این جزء را به صورت سه ماه یکبار به کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی ارائه نماید (پیشنهادی)</p> <p>۵. دستورالعمل اجرایی این بند منطبق بر حکم مندرج در این بند، حداکثر تا یک‌ماه پس از تصویب این قانون با همکاری سازمان‌های مذکور تهیه و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد. (پیشنهادی)</p>	<p>ب- تمام اختیارات دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران از جمله کلیه دستگاه‌ها و شرکت‌های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است و دستگاه‌های اجرایی که دارای مقررات خاص اداری و استخدامی می‌باشند در خصوص استخدام و نیروی انسانی در سال ۱۴۰۲ موقوف‌الاجرا می‌شود. هرگونه استخدام پیش‌بینی ضوابط لازم می‌شود. هرگونه استخدام نیروی انسانی در جهت به‌کارگیری کارکنان تمام دستگاه‌های اجرایی، در کارگروه مشترک در دستگاه‌های اجرایی</p> <p>عدم پیش‌بینی استخدامی کشور مطرح و مجوز استخدام تنها با دستورالعمل اجرائی امضای مشترک رؤسای دو سازمان مذکور صادر می‌گردد. همچنین استخدام نیروی انسانی برای عدم تعیین فرایندهای وزارت اطلاعات با تأیید و تأمین اعتبار از سوی استخدامی پس از صدور سازمان برنامه‌بودجه کشور خواهد بود.</p> <p>مجاز استخدامی</p> <p>عدم پیش‌بینی پس از اخذ مجوز استخدام شامل آزمون کتبی سازوکارهای نظارتی و (عمومی و تخصصی)، مصاحبه و گزینش است. الزام دولت به ارائه (پیشنهادی)</p> <p>گزارش‌های مستمر</p> <p>اخذ اجازه مقام معظم رهبری (مذله‌العالی)</p>	<p>ب- تمام اختیارات دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران از جمله کلیه دستگاه‌ها و شرکت‌های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است و دستگاه‌های اجرایی که دارای مقررات خاص اداری و استخدامی می‌باشند در خصوص استخدام و نیروی انسانی در سال ۱۴۰۲ موقوف‌الاجرا می‌شود. هرگونه استخدام نیروی انسانی در تمام دستگاه‌های اجرایی، در کارگروه مشترک سازمان برنامه‌بودجه کشور و سازمان اداری و استخدامی کشور مطرح و مجوز استخدام تنها با امضای مشترک رؤسای دو سازمان مذکور صادر می‌گردد. همچنین استخدام نیروی انسانی برای وزارت اطلاعات با تأیید و تأمین اعتبار از سوی سازمان برنامه‌بودجه کشور خواهد بود.</p>
--	--	---



<p>حذف اشتباه کلمه مازاد ج- به‌منظور بالابردن بهره‌وری نیروی انسانی و جلوگیری از افزایش اندازه دولت</p>	<p>در جز، ۲</p>	
<p>عدم پیش‌بینی سازوکار- ۱ دستگاه‌های اجرایی مشمول ماده (۵) مناسب در جهت ارتباط قانون مدیریت خدمات کشوری موظف‌اند خروجی سامانه و نظام نیازمندی نیروی انسانی و فهرست اسامی جذب در دستگاه‌های نیروهای مازاد خود را در سامانه یکپارچه نظام اجرایی اداری (سینا) ثبت کنند</p>	<p>عدم پیش‌بینی- ۲ سازمان اداری و استخدامی کشور مجاز سازوکاری در جهت است نیروهای رسمی، ثابت، پیمانی مازاد آموزش و بهسازی کارکنان دستگاه‌های اجرایی را به‌صورت بین دستگاهی مازاد و درون‌استانی بدون رضایت کارمند جایابی و</p>	
<p>عدم پیش‌بینی منتقل کند. منظور از کارکنان مازاد، کارکنانی سازوکارهای مناسب جهت</p>	<p>ارائه گزارش‌های مستمر مأموریت‌ها و فعالیت‌های دستگاه، یا اعمال درخصوص این بند به اصلاحات در راهبردها و فناوری‌های انجام آنها در دستگاه، و یا تطابق با ضوابط و مقررات</p>	<p>ج- به‌منظور بالابردن بهره‌وری نیروی انسانی و جلوگیری از افزایش اندازه دولت</p>
<p>عدم پیش‌بینی تدوین مربوط به ساختار و پست‌های سازمانی، مازاد بر نیاز دستگاه تشخیص داده شوند. (پیشنهادی)</p>	<p>مجلس شورای اسلامی</p>	<p>۱- دستگاه‌های اجرایی مشمول ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری موظف‌اند نیازمندی نیروی انسانی و فهرست اسامی نیروهای مازاد خود را در سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا) ثبت کنند</p>
<p>مغایرت با بندهای اول^۳- هرگونه درخواست دستگاه‌ها برای</p>	<p>دوم^۲ سیاست‌های کلی استخدام و به‌کارگیری نیروی جدید منوط به</p>	<p>۲- سازمان اداری و استخدامی کشور مجاز است نیروهای رسمی، ثابت، پیمانی</p>
<p>تأیید سازمان اداری و استخدامی کشور مبنی بر عدم وجود نیروی متناسب در سامانه مذکور است. (پیشنهادی)</p>	<p>مقام اداری ابلاغی</p>	<p>دستگاه‌های اجرایی را به‌صورت بین دستگاهی و درون‌استانی بدون رضایت کارمند جایابی و منتقل کند</p>
<p>۴- به‌منظور توسعه توانمندی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای موردنیاز و ظرفیت‌سازی لازم در کارکنان مازاد، به‌منظور به‌کارگیری مؤثر ایشان در دستگاه مقصد، برنامه‌های توانمندسازی و بهسازی افراد معرفی شده به دستگاه، براساس شرایط احراز شغل و شایستگی‌های شاغل با همکاری مرکز آموزش مدیریت دولتی و دستگاه مقصد طراحی و پس از تأیید بالاترین مقام دستگاه مقصد و سازمان، از سوی مرکز اجرا می‌شود. انتقال کارکنان مزبور منوط به طی موفقیت‌آمیز برنامه‌های یادشده می‌باشد.</p>	<p>معظم رهبری</p>	

۱. نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی.
۲. عدالت محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی.

<p>۵- دستورالعمل اجرایی این بند، حداکثر تا یک‌ماهه پس از تصویب این قانون توسط سازمان اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد. (پیشنهادی)</p> <p>۶- سازمان اداری و استخدامی کشور موظف است گزارش روند اجرای این جزء را به‌صورت سه ماه یکبار به کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی ارائه نماید (پیشنهادی)</p>		
<p>سازمان اداری و استخدامی کشور موظف است به تفکیک زیرسامانه‌های، سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا) در بازه‌های زمانی شش ماهه (شهریور و اسفند ۱۴۰۲) گزارش جامعی را درخصوص میزان ثبت اطلاعات دستگاه‌های اجرایی در زیرسامانه‌ها، اطلاعات کمی و کیفی ثبت شده در زیرسامانه‌ها، سازوکارهای کنترلی محت سنجی اطلاعات وارد شده در سامانه‌ها و تخلفات احتمالی، نحوه و میزان تحقق ارتباط زیرسامانه‌های سامانه سینا با سامانه‌های سازمان برنامه‌و بودجه کشور و خزانه‌داری کل کشور را به کمیسیون‌های اجتماعی و برنامه، بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی ارائه نماید. (پیشنهادی)</p>	<p>■ لزوم ارائه گزارش و اطلاعات جامع درخصوص عملکرد و میزان عملیاتی‌شدن سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا) به مجلس شورای اسلامی</p>	





مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، رویروی یارک نیاوران (ضلع جنوبی، بلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۲۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۷۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc.majles.ir