

بسمه تعالی

تحلیلی بر

قانون مدیریت خدمات کشوری

بر اساس مجموعه پودمان‌های آموزشی

قانون مدیریت خدمات کشوری

مصوبه آموزشی کارکنان دولت

مؤلف:

محسن سبزواری

سرشناسه	: سبزواری، محسن، ۱۳۳۸ -
عنوان و نام پدیدآور	: تحلیلی بر قانون مدیریت خدمات کشوری بر اساس مجموعه پودمان‌های آموزشی قانون مدیریت خدمات کشوری مصوبه آموزش کارکنان دولت / تألیف محسن سبزواری.
مشخصات نشر	: تهران : پیام کوثر، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	: ۳۶۱ ص.
شابک	: 978-600-6010-13-7
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
موضوع	: استخدام دولتی — ایران
موضوع	: استخدام دولتی — ایران — آیین‌نامه‌ها
موضوع	: ایران — کارمندان دولت -- حقوق و مزایا
رده بندی کنگره	: KMH ۱۳۹۳ س ۲ ت ۳ / ۳ ۲۹۷۰
رده بندی دیویی	: ۳۴۲/۵۵۰۶۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۵۵۷۷۰۵



سازمان اسناد و کتابخانه ملی

عنوان: تحلیلی بر قانون مدیریت خدمات کشوری
بر اساس مجموعه پودمان‌های آموزشی قانون مدیریت خدمات کشوری
مصوبه آموزش کارکنان دولت

تألیف: محسن سبزواری

ناشر: پیام کوثر

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۳

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۹۰۰۰۰ ریال

شابک: ۷-۱۳-۶۰۱۰-۶۰۰-۹۷۸

نشانی: تهران، ابتدای خیابان کارگر شمالی، کوچه برهانی، پلاک ۲۰، طبقه منفی ۱

شماره تماس: ۶۶۴۱۳۱۶۸-۶۶۴۱۲۳۳۸

پست الکترونیکی: abrarbook@yahoo.com

به نام خداوند بخشنده مهربان

مقدمه

با توجه به پراکندگی، تنوع و گسترش بیش از حد قوانین و مقررات، مطالعه و بررسی کلیه قوانین برای هر فرد کاری بسیار دشوار و سخت و نیاز به زمان دارد. لذا دانستن محدودیتها و ممنوعیت‌های هر قانون، اجرای صحیح قوانین کشور را به دنبال خواهد داشت. در بسیاری از موارد، مجریان امور به علت نارسایی مفاهیم و برداشت‌های مختلف از متن قوانین اجرای آنها دچار تردید می‌شود و به علت طولانی بودن فرآیند اصلاح و تفسیر قوانین و مقررات از طریق مراجع ذیربط نیز موجب معطل ماندن امور می‌گردد و نتیجه‌ای جز اتلاف منابع در پی نخواهد داشت.

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

تحلیل مؤلفه‌ها و نقش و کارکرد دولت در سند چشم‌انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران بیانگر این واقعیت است که دولت با ساختاری قاعده‌مند و منعطف و با بهره‌گیری از نیروی انسانی متعهد و توانمند، باید نقش‌های تأمین‌کننده کالاهای استراتژیک، ضابطه‌گذار، ثبات‌بخش، عدالت‌گستر را در عرصه تحولات کشور ایفا نماید. سیاست‌های ابداعی مقام معظم رهبری و تجارب نوین بشری، استقرار دولت شایسته را در چارچوب مدیریت‌گرایی و حداقل‌سازی نقش تصدی‌گری، به عنوان یکی از راهبردهای اصلی تحول در بخش دولتی کشور را هدف گرفته است.

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

چنین وضعیتی، مسئولان کشور را بر آن داشت تا تدوین قانونی جامع برای حل مشکلات نظام اداری را در دستورکار خود قرار دهند. قانونی که بتواند به صورت یکپارچه تمام عوامل مؤثر را شناسایی کرده و بر آن اساس راه‌حل‌های مناسبی را با در نظر گرفتن مسایل فرهنگی، دینی و ملاحظات ملی و با بهره‌گیری از نظریه‌های نوین مدیریتی و تجارب مفید سایر کشورها ارائه کند. برای دستیابی به این هدف اولین مصوبه مجلس هفتم الزام دولت به تهیه لایحه استخدامی مناسب برای کارکنان دولت بود. دولت وقت لایحه مدیریت خدمات کشوری را در تاریخ ۱۳۸۴/۲/۲۴ تهیه و جهت تصویب به مجلس شورای اسلامی تقدیم کرد. لایحه مذکور پس از برگزاری چندین نوبت نشست‌های تخصصی در کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه و جلسات کارشناسی متعدد در مرکز پژوهش‌های مجلس براساس نظرات طیف وسیعی از متخصصان دانشگاهی، مسئولان و کارشناسان دستگاه‌های اجرایی و نهادهای ذی‌ربط بازنگری شد و پس از تصویب نهایی مجلس شورای اسلامی، در تاریخ ۱۳۸۶/۷/۱۸ به تأیید شورای نگهبان قانون اساسی رسید و در تاریخ ۱۳۸۶/۷/۲۴ برای اجرا به رئیس جمهور ابلاغ شد.

ساختار اولیه لایحه‌ای که توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی وقت تنظیم شده بود بر دو الگوی نظری حکمرانی خوب و مدیریت دولتی نوین استوار بود و بر حاکم ساختن قواعد بازار آزاد بر بخش عمومی تأکید داشت. صاحب‌نظران دانشگاهی شرکت‌کننده در کارگروه تخصصی بررسی لایحه مدیریت خدمات کشوری پیرامون این موضوع اتفاق نظر داشتند که این دو الگو، نسخه صندوق بین‌المللی پول است که در

برخی از پیش‌فرض‌ها و اصول، تعارض‌هایی با هم و با اقتضائات کشورمان دارند و به‌کارگیری توأمان آنها آثار و پیامدهای نامطلوبی را در فرایند اجرا در پی خواهد داشت. به عنوان مثال، حکمرانی خوب بر عدالت محوری تأکید دارد و الگوی مدیریت نوین دولتی بر کوچک شدن اندازه دولت، که این موضوع بدون در نظر گرفتن بعضی ملاحظات ارزشی و انقلابی، بومی و فرهنگی و مبانی قانون اساسی، نحوه ارائه خدمات دولتی را متأثر می‌سازد. همچنین ممکن است در برخی مناطق کشور که امکان نظارت کمتری از سوی دولت وجود دارد منجر به کاهش سطح کیفی و کمی خدمات عمومی شود. در واقع، برای تدوین یک نظام حقوق اداری منسجم از یکسو تمامی اجزا و عناصر نظری و ایده‌های بنیادی باید به صورت نظام‌مند، به هم پیوسته و وابسته باشد و ازسوی دیگر، به تأثیر متقابل متغیرهای ملی، قانونی، بومی و فرهنگی بر نظام اداری باید توجه جدی شود. در غیر این صورت، مناسبات سودطلبانه بخش خصوصی بدون در نظر گرفتن ملاحظات ارزشی اخلاقی بومی به بخش دولتی سرایت کرده و در مرحله اجرا ممکن است تبعات منفی در پی داشته باشد.

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

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

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

- ۱- تأکید بر نقش دولت در تأمین کالای عمومی و مسئولیت در تأمین کالای ممتاز و نیز نقش توسعه‌ای دولت و نقش عدالت خواهانه و هدایت‌گرانه آن
- ۲- تأکید بیشتر بر کنترل ستاده‌های سازمان‌های دولتی در راستای افزایش بهره‌وری
- ۳- کاهش هزینه‌ها و افزایش کیفیت کالا و خدمات
- ۴- تأکید بر انضباط و صرفه‌جویی بیشتر در استفاده از منابع
- ۵- تعیین و استقرار استانداردها و سنجش‌های عملکرد و مدیریت مبتنی بر عملکرد
- ۶- تبیین نقش سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و نظارت دولت
- ۷- برقراری عدالت و تأمین اجتماعی
- ۸- ترویج اخلاق، فرهنگ و مبانی اسلامی و صیانت از هویت ایرانی و اسلامی
- ۹- تأکید بر نتایج، به جای فرایندها و دستورالعمل‌ها
- ۱۰- ایجاد وحدت و یکپارچگی در قوانین و مقررات مدیریت بخش دولتی
- ۱۱- تبیین رابطه سه جانبه حاکمیت، مردم و کارکنان براساس ارزشهای اسلامی و قانون اساسی

۱۲- تنظیم ضوابط مربوط به حقوق متقابل دستگاه‌های اجرایی و کارمندان

۱۳- توانمندسازی، کارآمدسازی و روزآمدسازی کارمندان با حفظ کرامت انسانی آنان

۱۴- کاهش تصدی‌های دولت در چارچوب مناسب‌سازی اندازه دولت و پویایی ساختار و تشکیلات با رویکرد توسعه عدالت محور

۱۵- استقرار ساز و کارهای نوین مدیریتی در هدایت و راهبری سازمانها (قیمت تمام شده، مشتری‌گرایی، نتیجه‌گرایی و...)

۱۶- توسعه مشارکت بخش خصوصی و گسترش ظرفیت جامعه در اداره امور کشور

۱۷- افزایش نقش سیاست‌گذاری، هدایت و نظارت دولت.

در شرایطی که ضرورت تغییر در نظام اداری ایران بر کسی پوشیده نیست، قانون مدیریت خدمات کشوری فرصت مغتنمی را فراهم کرده تا آرائه خدمات عمومی به دست دولت در مسیری جدید قرار گیرد. این قانون به خاطر نواندیشی‌ها و جامعیتی که دارد، بیانگر رویکردی بنیادین است که برای نخستین بار در ساختار بوروکراسی ایران به کار گرفته می‌شود تا ان شاءالله روابط و هنجارهای نظام اداری کشور را دگرگون سازد و چارچوب راهبردهای تحول در مدیریت بخش دولتی را تعیین کند. البته باید توجه داشت که تحقق راهکارهای این قانون به برنامه ریزی یکپارچه و فراگیر در سطح کشور نیاز دارد و عزم ملی در تمام سطوح را می‌طلبد. همچنین دقت نظر و سرعت عمل در تنظیم و ابلاغ آیین‌نامه‌های اجرایی و کنترل و آزمون مستمر نتایج، اجرای مؤثر و موفقیت‌آمیز قانون مدیریت خدمات کشوری را تضمین خواهد کرد.

محسن سبزواری

فهرست مطالب

۲۳	پیشگفتار: تاریخچه قانون امور اداری و استخدامی
۲۳	سیر تطور قوانین و مقررات اداری و استخدامی
۲۴	سازمان مجری قانون استخدامی کشور
۲۶	دلایل ناکارآمدی قانون امور اداری و استخدامی کشوری
۳۰	برخی از ویژگی‌های مهم قانون مدیریت خدمات کشوری
۳۱	سیاست‌های کلان قانون مدیریت خدمات کشوری
۳۳	بخش اول: آشنایی با راهبردها، فناوری اطلاعات و خدمات اداری
۳۵	فصل اول قانون: تعاریف سازمانی
۳۶	تفاوت وزارتخانه و مؤسسه دولتی
۳۶	مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی
۳۷	وجه اشتراک وزارتخانه و مؤسسه دولتی و مؤسسه یا نهادهای عمومی غیردولتی
۳۷	اختلاف مؤسسه یا نهادهای عمومی غیردولتی با وزارتخانه و مؤسسه دولتی
۳۷	شرکت دولتی
۳۸	تفاوت مفهومی شرکت دولتی در این قانون با دیگر قوانین
۳۸	ایجاد شرکتهای دولتی
۳۹	دستگاه‌های اجرایی
۴۰	پست سازمانی
۴۰	کارمند دستگاه اجرایی
۴۱	امور حاکمیتی
۴۲	امور اجتماعی، فرهنگی، خدماتی
۴۳	تعریف امور زیر بنایی
۴۳	تعریف امور اقتصادی
۴۴	تفاوت امور حاکمیتی و غیرحاکمیتی
۴۴	سازمان
۴۵	خودآزمایی
۴۶	سوالات چهارگزینه‌ای
۴۹	فصل دوم قانون: راهبردها و فن‌آوری وظایف دولت
۴۹	چگونگی انجام امور تصدی‌های اجتماعی و فرهنگی و خدماتی
۵۰	چگونگی عدم انجام تصدی‌های اجتماعی و فرهنگی و خدماتی
۵۰	تائید صلاحیت علمی و اخلاقی

۵۱	انجام امور زیر بنایی طرح‌های تملک دارایی‌های سرمایه‌ای
۵۱	چگونگی انجام امور تصدی‌های اقتصادی
۵۲	خلاصه بندهای ابلاغی سیاست‌های کلی اصل (۴۴) قانون اساسی
۵۳	افزایش بهره‌وری و استقرار نظام کنترل
۵۴	آیین‌نامه اجرایی ماده (۱۶) قانون مدیریت خدمات کشوری
۵۵	واگذاری وظایف امور دولتی به بخش خصوصی
۵۶	مسئولیت دستگاه‌های اجرایی در مقابل کارکنان بخش خصوصی*
۵۷	ارتقاء کمیت و کیفیت در ارائه خدمات
۵۷	نظام پیشنهادها و پرداخت پاداش
۵۸	آیین‌نامه اجرایی ماده (۲۰) قانون مدیریت
۵۹	واگذاری وظایف کارکنان به بخش خصوصی
۵۹	وضعیت کارمندان شرکت‌های دولتی واگذار شده
۶۰	انتقال کارمندان رسمی یا پیمانی به دستگاه‌های مستثنی شده
۶۱	مأموریت کارمندان رسمی و پیمانی به دستگاه‌های مشمول قانون
۶۱	مأموریت کارمندان رسمی یا پیمانی به دستگاه‌های مستثنی شده
۶۲	جائمه مأموریت
۶۳	مأموریت به سازمان‌های بین‌المللی
۶۳	انتخاب کارمند رسمی یا پیمانی به عنوان شهردار یا شوراهای اسلامی
۶۳	مأموریت کارمندان مشمول قانون به سازمان‌ها و مؤسسات غیردولتی
۶۴	چگونگی رفتار با کارمندان رسمی دستگاه‌های واگذار شده
۶۴	روش‌های انتخاب صندوق بازنشستگی کارمندان مشمول ماده ۲۰ قانون
۶۵	واگذاری وظایف دستگاه‌های اجرایی به بخش غیردولتی
۶۷	تقویت و حمایت از بخش غیردولتی
۶۹	آیین‌نامه اجرایی تقویت و حمایت از بخش غیردولتی
۷۱	ممنوعیت ایجاد واحدهای رفاهی برای دستگاه‌های اجرایی
۷۱	احصاء وظایف قابل واگذاری
۷۲	سازمان‌های نظارت‌کننده بر اجرای فصل راهبردها و فناوری
۷۲	واگذاری بخشی از تصدی‌های دستگاه‌های اجرایی
۷۳	وظایف کارگروه کاهش تصدی‌های دولت
۷۴	تشکیل کارگروه‌های استانی و شهرستانی
۷۴	تسهیلات برای تشویق بخش خصوصی
۷۵	اولویت در واگذاری‌ها
۷۵	وضعیت استخدامی بخش‌های واگذار شده
۷۶	تعیین تعرفه و هزینه‌ها
۷۶	ممنوعیت تغییر کاربری مراکز و واحدهای واگذار شده
۷۶	مسئول نظارت بر حسن اجرای کار

۷۷	خودآزمایی
۷۹	فصل پنجم قانون: فناوری اطلاعات و خدمات اداری
۷۹	فرآیندها و روش‌های انجام کار
۷۹	توجه به فرایندها و روش‌های انجام کار با رویکرد قانون مدیریت خدمات کشوری
۸۰	نحوه تعیین میزان بهره‌وری و کارآمدی دستگاه‌های اجرایی
۸۲	بهبود کیفیت ارائه خدمات
۸۲	تاسیس واحدهای خدمات رسانی الکترونیکی
۸۳	استانداردسازی ساختمان‌های اداری
۸۶	استفاده بهینه از ساختمانها و امکانات دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی
۸۷	پایگاه اطلاعات ایرانیان
۸۸	خودآزمایی
۸۹	سؤالات چهارگزینه‌ای
۹۵	بخش دوم: ورود به خدمت و توانمندسازی
۹۷	فصل ششم قانون: ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی
۹۷	ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی
۹۸	شرایط عمومی استخدام در دستگاه‌های اجرایی
۹۸	ادیان شناخته شده در قانون اساسی (اقلیت‌ها)
۹۹	بکارگیری افراد از طریق امتحان عمومی و اختصاصی
۹۹	نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی
۱۰۴	خودآزمایی
۱۰۵	فصل هفتم قانون: استخدام
۱۰۶	انواع استخدام در دستگاه‌های اجرایی
۱۰۶	شاخص‌های تعیین مشاغل حاکمیتی
۱۰۷	حداقل و حداکثر سن کارمندان پیمانی در پایان قرارداد
۱۰۸	تعیین محل خدمت کارمندان رسمی و پیمانی
۱۰۸	مدت دوره آزمایشی استخدام رسمی
۱۰۹	شرایط استخدام رسمی قطعی
۱۰۹	عدم کسب شرایط استخدام رسمی در پایان دوره آزمایشی
۱۰۹	تبدیل وضعیت کارمندان پیمانی به رسمی در مشاغل حاکمیتی
۱۱۰	ترکیب کارگروه تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی
۱۱۰	ممنوعیت بکارگیری کارمندان شرکتها و مؤسسات غیردولتی
۱۱۰	شرایط انتزاع کارمندان رسمی در دستگاه‌های اجرایی
۱۱۱	ممنوعیت استخدام کارمندان انفصال از خدمت در دستگاه‌های اجرایی
۱۱۱	ممنوعیت استخدام مجدد کارمندان اخراج شده در همان دستگاه
۱۱۱	آیین‌نامه اجرایی بند (۳) ماده ۴۸ این قانون

شرایط تمدید قرارداد کارمندان پیمانی.....	۱۱۲
عدم تمدید قرارداد با کارمندان پیمانی.....	۱۱۲
استفاده از مزایای بیمه بیکاری.....	۱۱۲
مجوز استخدام و بکارگیری نیروی انسانی.....	۱۱۲
ممنوعیت بکارگیری نیروی انسانی خارج از مجوزهای قانونی.....	۱۱۳
خودآزمایی*.....	۱۱۴
فصل هشتم قانون: انتصاب و ارتقاء شغلی.....	۱۱۵
انتصاب و ارتقاء شغلی.....	۱۱۵
استقرار نظام شایستگی و ثبات مدیریت در دستگاههای اجرایی.....	۱۱۶
تغییر سمت مدیران حرفه‌ای قبل از انقضای مدت چهار سال.....	۱۱۷
حفظ سرمایه‌های نیروی انسانی.....	۱۱۹
خودآزمایی.....	۱۲۰
سؤالات چهارگزینه‌ای.....	۱۲۱
فصل نهم قانون: توانمندسازی کارمندان.....	۱۲۳
توانمندسازی کارمندان.....	۱۲۳
اقدامات دستگاه‌های اجرایی در جهت توانمندسازی کارمندان.....	۱۲۵
اجرای الگوهای افزایش توان و توان‌سنجی مداوم کارمندان.....	۱۲۶
ممنوعیت مأموریت آموزشی.....	۱۲۷
خودآزمایی.....	۱۲۸
سؤالات چهارگزینه‌ای.....	۱۲۹
بخش سوم: آشنایی با نظام پرداخت حقوق و مزایا.....	۱۳۱
فصل دهم قانون: حقوق و مزایا.....	۱۳۳
طراحی نظام حقوق و دستمزد کارکنان.....	۱۳۳
ویژگیهای سیستم حقوق و دستمزد.....	۱۳۳
مراحل مختلف طراحی سیستم حقوق و دستمزد.....	۱۳۴
اولین قانون استخدام کشوری مصوب سال ۱۳۰۱.....	۱۳۵
دومین قانون استخدام کشوری مصوب سال ۱۳۴۵.....	۱۳۵
فوق‌العاده‌های ماده (۳۹) قانون استخدام کشوری.....	۱۳۷
قانون استخدام کشوری "قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰".....	۱۳۸
قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶.....	۱۳۹
نظام پرداخت کارمندان دستگاه‌های اجرایی.....	۱۴۰
حق شغل.....	۱۴۱
طبقه بندی و رتبه بندی مشاغل.....	۱۴۱
حق شغل مشاغل آموزشی و بهداشتی.....	۱۴۱
جدول حق شغل.....	۱۴۲

۱۴۳	 فوق العاده مدیریت
۱۴۳	 جدول فوق العاده مدیریت
۱۴۴	 تاثیر عوامل تحصیلی و آموزشی بر امتیازات حق شاغل
۱۴۵	 امتیاز حق شاغلین
۱۴۶	 فوق العاده های قابل پرداخت به کارمندان
۱۴۷	 ۱. فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته
۱۴۹	 ۲. فوق العاده ایثارگری
۱۵۰	 برقراری حق پرستاری جانبازان اعصاب و روان و شیمیایی
۱۵۱	 امتیاز دارندگان نشان دولتی
۱۵۱	 ۳. فوق العاده سختی کار و کار در محیط های غیرمتعارف
۱۵۲	 ۴. کمک هزینه عائله مندی و اولاد
۱۵۲	 ۵. فوق العاده شغل مشاغل تخصصی
۱۵۴	 ۶. فوق العاده کارایی و عملکرد
۱۵۵	 ۷. فوق العاده هزینه سفر و مأموریت
۱۵۶	 ۸. فوق العاده اشتغال خارج از کشور
۱۵۶	 ۹. فوق العاده اضافه کار و تدریس و تحقیق و تالیف
۱۵۷	 شرایط پرداخت فوق العاده اضافه کار
۱۵۹	 شرایط پرداخت حق تحقیق، تالیف، ترجمه
۱۶۰	 ۱۰. فوق العاده ویژه در موارد خاص
۱۶۰	 ۱۱. فوق العاده بهره وری
۱۶۱	 مشاغل اختصاصی و عمومی
۱۶۳	 شرایط تصدی مشاغل عمومی
۱۶۳	 مدیریت های سیاسی و امتیازات شغلی آنان
۱۶۵	 ۱. همترازی پست های سازمانی مقامات
۱۶۵	 ۲. احتساب امتیازات شاغل به مقامات
۱۶۵	 بخشنامه به کلیه دستگاه های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری
۱۶۶	 امتیاز شغلی مدیران عامل و اعضای هیأت مدیره شرکت های دولتی
۱۶۶	 فوق العاده بهره وری کارکنان شرکت های دولتی
۱۶۶	 شورای حقوق و دستمزد
۱۶۷	 میزان عیدی پایان سال
۱۶۷	 حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضای هیأت مدیره سایر شرکت های دولتی
۱۶۷	 حداقل و حداکثر حقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران
۱۶۹	 تعیین میزان فوق العاده های ماده ۶۸ قانون
۱۷۰	 لنو موارد رفاهی قبل این قانون
۱۷۰	 تفاوت تطبیق
۱۷۰	 تجمیع پرداختها در فیش حقوقی

۱۷۱	خودآزمایی
۱۷۴	سؤالات چهارگزینه‌ای
۱۷۹	فصل پانزدهم قانون: مقررات مختلف
۱۷۹	دستگاههای اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری
۱۷۹	فوق‌العاده ویژه قضات نظامی
۱۸۰	وضعیت کارمندان رسمی از نظر اشتغال
۱۸۱	نقل و انتقال و مأموریت
۱۸۱	شرایط آماده به خدمت
۱۸۱	شرایط تبدیل وضعیت آماده به خدمت به بازنشستگی و یا بازخریدی
۱۸۲	آیین‌نامه اجرایی نقل و انتقال و مأموریت
۱۸۳	"آیین‌نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری"
۱۸۹	شرایط آماده به خدمت
۱۹۰	شرایط تبدیل وضعیت آماده به خدمت به بازنشستگی و یا بازخریدی
۱۹۰	پرداخت حقوق و مزایای مستمر به کارمند آماده به خدمت
۱۹۰	لغو اختیارات شوراهای مجامع دستگاههای اجرایی
۱۹۰	بکارگیری برخی از مشاغل قانون کار
۱۹۱	ضرایب حقوق
۱۹۱	نحوه تأمین بار مالی ناشی از اجرای یکباره این قانون
۱۹۱	لغو موارد قانونی مغایر با این قانون
۱۹۱	مدت اجرایی قانون مدیریت خدمات کشوری
۱۹۲	زمان تصویب و اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری
۱۹۳	خودآزمایی
۱۹۴	سؤالات چهارگزینه‌ای

بخش چهارم: آشنایی با ساختار سازمانی دستگاههای اجرایی کشور و شواهدی مندرج در این

۱۹۷	قانون
۱۹۹	فصل چهارم قانون: سازماندهی و طراحی و تنظیم تشکیلات
۱۹۹	سازماندهی و طراحی و تنظیم تشکیلات
۲۰۰	۱. پستهای سازمانی
۲۰۱	۲. تعیین سطوح سازمانی ملی و استانی
۲۰۲	تعداد پستهای مشاور برای مقامات اجرایی
۲۰۲	سازماندهی واحدهای سازمانی در مراکز استانها و شهرستانها
۲۰۳	ضوابط و شاخصهای سازماندهی، دستگاههای اجرایی
۲۰۵	آیین‌نامه اجرایی بند (ط) ماده (۲۹) قانون مدیریت خدمات کشوری
۲۰۸	طراحی مجتمعهای اداری
۲۰۹	سازماندهی واحدهای سازمانی تحت نظرمعاون رییس جمهور

فرایند تهیه تشکیلات تفصیلی و تصویب آن	۲۰۹
ممنوعیت تصدی بیش از یک پست سازمانی	۲۰۹
بکارگیری بدون تعهد استخدامی	۲۰۹
تهیه و تنظیم شرح وظایف واحدهای سازمانی	۲۱۰
تامین پست‌های مورد نیاز واحدهای شهرستانی و بخش‌های توسعه نیافته	۲۱۰
خودآزمایی	۲۱۱
سؤالات چهارگزینه‌ای	۲۱۲
فصل چهاردهم قانون: شورای عالی اداری و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی	۲۱۵
اهداف شورای عالی اداری	۲۱۵
ترکیب اعضای شورای عالی اداری	۲۱۶
وظایف و اختیارات شورای عالی اداری	۲۱۶
شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی	۲۱۸
الف- ترکیب شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی	۲۱۸
ب- وظایف و اختیارات شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی	۲۱۹
خودآزمایی	۲۲۰
سؤالات چهارگزینه‌ای	۲۲۱
بخش پنجم: آشنایی با نظام تأمین اجتماعی و بازنشستگی کارکنان	۲۲۳
فصل سیزدهم قانون: تأمین اجتماعی	۲۲۵
برخورداران کارمندان پیمانی دستگاههای اجرایی از قانون تأمین اجتماعی	۲۲۵
نحوه تغییر صندوق کارمندان دولت	۲۲۶
شرایط بازنشسته شدن کارمندان دولت	۲۲۶
شرط بازنشسته نمودن کارمندان بدون تقاضای آنان	۲۲۶
سن و سابقه خدمت برای بازنشستگی	۲۲۷
شرایط بازنشستگی در قانون مدیریت خدمات کشوری با قوانین قبلی	۲۲۷
شرایط بازنشستگی مندرج در بند "الف" ماده (۱۰۳) قانون مدیریت خدمات کشوری	۲۲۸
تعیین حقوق بازنشستگی بیش از سی سال خدمت	۲۲۸
منظور از سابقه خدمت در قانون مدیریت خدمات کشوری چه سابقه‌ای است؟	۲۲۸
بهره‌مندی از تحصیلات و سابقه خدمت	۲۲۹
مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی	۲۲۹
پاداش پایان خدمت	۲۲۹
صندوق بازنشستگی کارمندان دولت	۲۳۰
تطبیق حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و مستمری بگیران صندوق بازنشستگی کشوری و لشکری	۲۳۰
حقوق بازنشستگان و وظیفه نیروی مسلح	۲۳۲
سمت‌های مدیریتی مقامات	۲۳۳
پرداخت کسور بیش از سی سال بازنشستگان و وظیفه‌بگیران	۲۳۳

۲۳۳	پرداخت کسور بازنشستگی کمتر از سی سال سپاه و ناجا
۲۳۴	کمک هزینه اولاد و عائله‌مندی بازنشستگان و وظیفه‌بگیران
۲۳۴	تطبیق نظامیان منفک از خدمت
۲۳۴	سمت‌های فرماندهی و ریاست و مدیریت بازنشستگان و وظیفه نیروی مسلح
۲۳۵	برخوردارانی نظامیان بالاتر از درجه سرهنگی قبل از ۱۳۵۸/۱/۱۵
۲۳۵	تطبیق بازنشستگان، موظفین و مستمری بگیران اعضای هیأت علمی و قضات
۲۳۶	حقوق بازنشستگی، موظفین یا مستمری بگیران قضات
۲۳۶	محاسبه حقوق مبنای دارندگان مشاغل قضایی باکمتر از مدرک لیسانس
۲۳۶	محاسبه حقوق دارندگان پایه قضایی با مدرک تحصیلی بالاتر از کارشناسی ارشد و دکترا
۲۳۷	محاسبه امتیازات سنوات خدمت مشاغل مدیریتی و سرپرستی اعضای هیأت علمی و قضات
۲۳۷	هماهنگ‌سازی حمایت‌های قانونی صندوق‌های بازنشستگی
۲۳۸	چگونگی تعیین مدیریت سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌های درمانی
۲۴۰	خودآزمایی
۲۴۲	سؤالات چهارگزینه‌ای
۲۴۳	بخش ششم: آشنایی با حقوق مردم و ارباب رجوع در نظام اداری
۲۴۵	فصل سوم قانون: حقوق مردم در مقابل مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی
۲۴۵	حقوق مردم در مقابل مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی
۲۴۶	۱. مدیران و کارمندان دستگاه‌های اجرایی خدمتگزاران مردم هستند
۲۴۶	تسهیلات لازم را برای ادای سوگند و امضای منشور اخلاق
۲۵۲	۲. اطلاع‌رسانی و آگاه ساختن مردم با حقوق خود در تعامل با دستگاه‌های اجرایی
۲۵۲	۳. برابری حقوق مردم در شرایط مساوی در استفاده از خدمات دولتی
۲۵۲	۴. مستند و شفاف‌سازی ارائه خدمات و تغییرات آنها و پاسخگویی به مردم
۲۵۳	۵. تأمین حقوق مردم و مراجعان و تأمین رضایت و عدم رضایت مردم در ارتقاء و انتصابات کارمندان
۲۵۴	خودآزمایی
۲۵۵	بخش هفتم: آشنایی با نظام مدیریت ارزیابی عملکرد
۲۵۷	فصل یازدهم قانون: ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی
۲۵۸	تاریخچه ارزیابی عملکرد
۲۵۸	تاریخچه ارزیابی عملکرد در ایران
۲۶۰	ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی
۲۶۰	اساس مدیریت عملکرد
۲۶۱	پیشینه علمی مدیریت عملکرد
۲۶۱	مفاهیم ارزیابی عملکرد
۲۶۱	تعاریف برخی مفاهیم در نظام مدیریت عملکرد
۲۶۲	اندازه‌گیری عملکرد چیست؟

۲۶۳	ارتباط مدیریت عملکرد و ارزیابی عملکرد
۲۶۳	مبانی قانونی ارزیابی و مدیریت عملکرد
۲۶۳	مراحل و نحوه استقرار مدیریت عملکرد
۲۶۴	ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی
۲۶۴	استقرار نظام مدیریت عملکرد در دستگاه‌های اجرایی
۲۶۷	تعیین شاخصهای عملکردی دستگاه‌های اجرایی و مقایسه آن با سایر کشورها
۲۶۸	آیین‌نامه ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور
۲۷۵	آیین‌نامه نظام ارزیابی استراتژیک کشور
۲۷۷	نحوه اجرایی نمودن ارزیابی عملکرد
۲۷۹	سیستم ارزیابی عملکرد
۲۷۹	سیستم‌های ارزیابی عملکرد موفق
۲۸۰	مقایسه دیدگاه‌های ارزیابی عملکرد
۲۸۱	اندازه‌گیری عملکرد
۲۸۱	شاخص‌های عملکرد
۲۸۲	خصوصیات شاخص‌های عملکرد ایده‌آل
۲۸۲	مزایای مهم اندازه‌گیری عملکرد
۲۸۳	آیا ما به اندازه‌گیری نیاز داریم؟
۲۸۴	اساس سیستم‌های اندازه‌گیری عملکرد چیست؟
۲۸۴	تعیین شاخصهای عملکردی دستگاه‌های اجرایی و مقایسه آن با سایر کشورها
۲۸۵	مراحل تعیین ضرایب شاخص‌ها با استفاده از روش تحلیل سلسله مراتبی
۲۸۶	تعیین استاندارد عملکرد
۲۸۶	مرحله چهارم: سنجش (اندازه‌گیری) عملکرد واقعی
۲۸۶	گام‌های اصلی در استقرار یک برنامه مدیریت عملکرد
۲۸۷	مدیریت عملکرد
۲۸۷	گام اول: تعیین مأموریت و برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان
۲۹۰	گام دوم: استقرار نظام یک پارچه سنجش عملکرد
۲۹۲	ابتکارهایی در سطح ملی
۲۹۲	شاخص‌های منطقه‌ای و محلی
۲۹۲	شاخص‌های ترکیبی
۲۹۲	گام سوم: استقرار پاسخگویی در مقابل عملکرد
۲۹۷	گام چهارم: استقرار نظام / فرآیند جمع‌آوری داده‌های عملکرد
۳۰۲	گام پنجم: برقراری نظام / فرآیند تحلیل، بررسی و گزارش دهی داده‌های عملکرد
۳۰۳	فرآیند تحلیل اطلاعات
۳۰۶	گام ششم: برقراری نظام / فرآیند استفاده از اطلاعات عملکرد در بهبود سازمان
۳۱۰	حفظ و نگهداری از یک برنامه مدیریت عملکرد
۳۱۲	خودآزمایی و سؤالات چهارگزینه‌ای

۳۱۵	بخش هشتم: آشنایی با حقوق و تکالیف کارکنان و مقررات انضباطی
۳۱۷	فصل دوازدهم قانون: حقوق و تکالیف کارمندان
۳۱۷	الف - حقوق کارمندان (رفاه و مرخصی)
۳۱۷	۱- مرخصی کاری و یا استحقاقی
۳۱۸	۲- مرخصی بدون حقوق
۳۱۹	۳- مرخصی استعلاجی
۳۲۰	ب) بیمه درمانی و تکمیلی
۳۲۰	ج) تأمین ایمنی و بهداشت کارکنان
۳۲۰	ح) ساعت کار کارمندان
۳۲۱	د) حمایت قضایی کارمندان دستگاه‌های اجرایی
۳۲۱	ی) تسهیلات و امتیازات در انتصاب به مشاغل سازمانی
۳۲۲	تکالیف کارمندان
۳۲۲	۱- پاسخگویی کارمندان دستگاه‌های اجرایی به مراجعین
۳۲۲	۲- ممنوعیت سوء استفاده از مقام اداری و اخذ رشوه
۳۲۳	پاسخگویی مدیران بلافاصله در مقابل عملکرد کارمندان
۳۲۳	ضرورت انجام کار در وقت‌اندازی تعیین شده
۳۲۴	ممنوعیت تصدی بیش از یک پست سازمانی و مدت سرپرستی
۳۲۴	بررسی تخلفات کارمندان دولت در قبول پست دوم و یا مقام صادرکننده
۳۲۴	بخشنامه به کلیه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی
۳۲۵	بکارگیری بازنشستگان متخصص در موارد خاص
۳۲۶	تکالیف کارمندان در مقابل دستورات خلاف قوانین و مقررات مافوق
۳۲۷	نحوه رسیدگی به تخلفات کارکنان در قانون مدیریت خدمات کشوری
۳۲۷	انفصال از خدمات دولتی با خروج از تابعیت ایران
۳۲۷	آیین‌نامه مرخصی
۳۲۹	نحوه اعمال تنبیهات اداری با توجه به قانون مدیریت خدمات کشوری
۳۳۲	خودآزمایی
۳۳۴	سؤالات چهارگزینه‌ای