مصوبه شورای عالی اداری در خصوص دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای

شورای عالی اداری در یکصد و هفتاد و پنجمین جلسه مورخ ۲۷ /۲ /۱۳۹۵ بنا به پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، در اجرای مواد ۵۴ و ۵۷ قانون مدیریت خدمات کشوری و اقدامات برنامه عملیاتی اصلاح نظام اداری (موضوع تصویب نامه شماره ۵۶۲ /۹۳/ ۲۰۶/ مورخ ۲۰ /۱ /۱۳۹۳ شورای عالی اداری) منبعث از نقشه راه اصلاح نظام اداری کشور، «دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای» را به شرح سند پیوست (ممهور به مهر دبیرخانه شورای عالی اداری) تصویب نمود که برای اجرا ابلاغ می شود. وزراء و بالاترین مقام دستگاه های اجرایی، مسئول حسن اجرای این مصوبه بوده و دبیرخانه شورای عالی اداری گزارش نحوه اجرای آن را به شورا ارایه می نماید.

رئیس جمهور و رئیس شورای عالی اداری – حسن روحانی

»دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای«

ماده ۱ -تعریف واژگان:

سازمان :سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.

مدیران حرفه ای :شامل تمامی عناوین سمت های مدیریتی دستگاه های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، به استثناء سمت های مدیریت سیاسی، موضوع ماده ۷۱ قانون مذکور و همترازان آنان است که به چهار گروه به شرح زیر تقسیم شده اند:

●مدیران ارشد: آن دسته از مدیرانی می باشند که وظیفه سیاست گذاری، خط مشی گذاری، برنامه ریزی کلان، هدایت و نظارت عالیه بر عملکرد دستگاه را در واحدهای ستادی به عهده دارند.

●مدیران میانی: به آن دسته از مدیرانی اطلاق می شود که وظیفه هماهنگی، ایجاد ارتباط بین سطوح عالی (مقامات) و یا مدیران ارشد را در واحدهای ستادی به عهده دارند. مانند: مدیران کل و معاونین آنان، معاونین سازمان ها، مؤسسات دولتی و مزاکر مستقل و سمت های مدیریتی هم سطح آن ها.

●مدیران پایه: به آن دسته از مدیرانی اطلاق می شود که وظیفه اجرای سیاست ها، خط مشی ها و برنامه های سازمانی را در واحدهای ستادی بر عهده دارند. مانند: رؤسای ادارات، رؤسای گروه ها، و سمت های مدیریتی همسطح آن ها.

●مدیران عملیاتی: شامل مدیران آن دسته از واحدهای عملیاتی یا اجرایی دستگاه های اجرایی نظیر مدارس، بیمارستان ها، ورزشگاه ها، موزه ها، مراکز فنی و حرفه ای و مراکز نگهداری معلولین هستند که تولید، تأمین و ارایه خدمات اصلی و نهایی دستگاه را به عهده دارند.

●شایستگی عمومی مدیران: به مجموعه ای از دانش، مهارت ها، نگرش ها و ویژگی های تعیین شده از سوی سازمان اطلاق می شود که به یک فرد امکان می دهد تا بتواند وظایف مربوط را پس از احراز سمت مدیریتی و یا ارتقاء به سطوح بالاتر به طور موفقیت آمیز انجام دهد.

الف) شرایط عمومی انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای:

ماده ۲ -شرایط عمومی لازم برای انتخاب و انتصاب در سمت های مدیریتی شقوق تعریف شده در ماده (۱) این دستورالعمل، به شرح ذیل و موارد مندرج در جدول شماره (۱) می باشد:

-دارا بودن «گواهینامه شایستگی عمومی احراز سمت های مدیریتی»؛ (از ابتدای سال ۱۳۹۷)؛

Naghsh Council rules and regulations

-ثبت مشخصات فرد قبل از انتصاب، در بانک اطلاعات افراد دارای شایستگی احراز سمت های مدیریتی؛
-دارا بودن مدرک تحصیلی (حداقل لیسانس) در یکی از مقاطع و رشته های تحصیلی مندرج در شرایط احراز؛[پاورقی ۱]
-طی دوره های آموزشی سطح مدیریتی مربوط؛
-کسب حداقل ۸۵ درصد کل امتیاز ارزیابی عملکرد در دو سال منتهی به انتصاب؛
-احراز صلاحیت اعتقادی، اخلاقی و رفتاری فرد نامزد برای انتصاب در یکی از سطوح مدیریتی، از مراجع ذی ربط؛
-دارا بودن رابطه استخدامی رسمی، پیمانی یا قرارداد کار معین (مشخص) در سقف تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری با دستگاه.

[پاورقی ۱] – افرادی که قبل از ابلاغ این دستورالعمل، با مدرک تحصیلی فوق دیپلم به سمت مدیر عملیاتی منصوب شده اند برای ادامه خدمت در همان سطح، نیازی به ارایه حداقل مدرک تحصیلی لیسانس نمی باشد.

جدول: شرایط عمومی انتصاب به سمت های مدیریتی

شرایط عمومی سطوح مدیریتی حرفه ای	حداقل تجربه خدمت دولتی مرتبط	تجربه در سمت مدیریتی سطح قبلی	سطح مدیریتی پیش نیاز	نمونه شایستگی های عمومی مدیریتی مورد ارزیابی
مدیریت عملیاتی	۳ سال	–	–	مسئولیت پذیری، مهارت های ارتباطی، آینده نگری و تفکر راهبردی، هدف گرایی و هدایت عملکرد، نظارت و کنترل
مدیریت پایه	۴ سال	–	–	مسئولیت پذیری، تیم و شبکه سازی، تفکر تحلیلی و حل مسأله، هدف گرایی و هدایت عملکرد، تعهد و تعلق سازمانی
مدیریت میانی	۶ سال	حداقل ۳ سال	مدیریت پایه / عملیاتی	علاوه بر شایستگی سطح قبل: مهارت های ارتباطی، نظارت و کنترل، نوجویی و تفکر خلاق
مدیریت ارشد	۱۰ سال	حداقل ۴ سال	مدیریت میانی	علاوه بر شایستگی سطح قبل: آینده نگری و تفکر راهبردی، کل نگری و نگرش فرآیندی، برنامه ریزی و هماهنگی

تبصره ۱ -افرادی که قبل از ابلاغ این دستورالعمل، در یکی از سطوح موضوع ماده (۱) این دستورالعمل منصوب شده اند از شرایط عمومی مندرج در ماده (۲) این دستورالعمل از جمله ارایه «گواهینامه شایستگی عمومی احراز سمت های مدیریتی» در همان مستثنی خواهند بود.
تبصره ۲ -در موارد خاص، در صورتی که فرد نامزد برای سمت های مدیریتی واجد شرایط پیش بینی شده در ماده (۲) این دستورالعمل بوده و «گواهینامه شایستگی عمومی احراز سمت های مدیریتی» را اخذ نموده باشد ولی فاقد تجارب پیش بینی شده در جدول شماره (۱) باشد، دستگاه اجرایی می تواند پیشنهاد انتصاب فرد را همراه با مستندات مربوط برای طرح، تأیید و تصویب در شورای راهبری توسعه مدیریت دستگاه اجرایی ارایه نماید. در هر صورت انتصاب این دسته از افراد، منوط به داشتن حداقل یک دوم تجارب پیش بینی شده در جدول شماره (۱) و تأیید بالاترین مقام دستگاه اجرایی خواهد بود.

Naghsh
Council rules and regulations

تبصره ۳ -کارمندانی که به موجب ضوابط قبل، شرایط احراز شغل خاصی را به لحاظ نوع رشته تحصیلی دارا بوده اند، چنانچه کماکان در همان شغل اشتغال داشته باشند، دستگاه متبوع می تواند با رعایت سایر ضوابط و مقررات، نسبت به انتصاب آنان در پست های مدیریتی قابل تخصیص در همان شغل اقدام نماید.

تبصره ٤ -چنانچه دستگاه اجرایی بر اساس تشکیلات مصوب، فاقد سطح مدیریت عملیاتی و پایه باشد، انتصاب مدیران در سطح میانی، بدون دارا بودن تجربه در سطح مدیریت قبلی و با رعایت سایر مقررات مربوط بلامانع است.

تبصره ۵ -دوره خدمت در پست های مدیریت حرفه ای ۴ سال است. دستگاه های اجرایی می توانند در صورت وجود و استمرار شرایط پیش بینی شده در جدول شماره (۱)، کسب نمره ارزشیابی حداقل ۸۵ درصد، پیشنهاد مدیر بلافصل و رعایت سایر موارد، مدت مذکور را تمدید نمایند.

تبصره ٦ :به منظور بهره گیری از ظرفیت زنان و جوانان توانمند کشور برای تصدی پست های مدیریتی، میزان تجربه مورد نیاز برای تصدی هر یک از سطوح مدیریت حرفه ای (از تجربه خدمت دولتی) در مورد زنان و کارمندان کمتر از ۱۵ سال سابقه در مواردی که سایر شرایط، احراز شده باشد به دو سوم مدت زمان پیش بینی شده در جدول شماره (۱) تصویب نامه، توسط شورای راهبری توسعه مدیریت دستگاه تقلیل می یابد.

تبصره ۷ :زنان و جوانان شاغل در دستگاه های اجرایی کشور می توانند با ارائه اقدامات علمی و پژوهشی خود در زمینه موضوعات مدیریتی یا در رابطه با حوزه های تخصصی عملکرد دستگاه متبوع از امتیازات ویژه ای برای تصدی پست های مدیریتی برخوردار گردند. آئین نامه اجرایی نحوه برخورداری از این امتیازات حداکثر طی مدت سه ماه پس از ابلاغ این مصوبه، توسط سازمان اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی خواهد رسید.

ماده ۳ -تاریخ مندرج در ماده (۱۵) تصویب نامه شماره ۱۱۸۵۱ /۹۳ /۲۰۶ مورخ ۵ /۹ /۱۳۹۳ شورای عالی اداری، به ابتدای سال ۱۳۹۷ اصلاح می گردد.

ب) شرایط تخصصی انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای:

ماده ٤ -دستگاه های اجرایی موظفند شرایط و شایستگی های تخصصی مدیران و سازوکار احراز آنها را متناسب با مأموریت، ویژگی ها و ماهیت وظایف مشاغل اختصاصی دستگاه، به تفکیک سطوح مدیریتی تدوین و به تصویب شورای راهبری توسعه مدیریت دستگاه برسانند، یک نسخه از آن را به دبیرخانه شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، مستقر در سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور ارسال نمایند.

ج) فرآیند انتخاب و انتصاب:

ماده ۵ -انتخاب و انتصاب مدیران در دستگاه های اجرایی بر اساس فرآیند ذیل انجام می گیرد:

- **۵/ ۱**احراز شرایط عمومی و تخصصی، شایستگی های عمومی مدیریتی، صلاحیت اعتقادی و اخلاقی و رفتاری افراد و شایستگی های تخصصی مدیران، توسط واحد منابع انسانی و یا عناوین مشابه در دستگاه اجرایی؛

- **۵/ ۲**ارسال پرونده و دیگر مستندات و مدارک مربوط به فرد منتخب، از سوی واحد منابع انسانی و یا عناوین مشابه در دستگاه اجرایی به کمیته سرمایه انسانی برای تأیید؛

- **۵/ ۳**بررسی و تطبیق مستندات با ضوابط مربوط توسط کمیته سرمایه انسانی؛

- **۵/ ٤**صدور مجوز توسط کمیته سرمایه انسانی برای انتصاب؛

- **۵/ ۵**اخذ تأییدیه از مراجع قانونی ذیربط؛

Naghsh
Council rules and regulations

- **۵/ ٦**اخذ تأئیدیه مقام مجاز دستگاه اجرایی؛

- **۵/ ۷**صدور حکم توسط مراجع قانونی ذیربط.

تبصره ۱ :به منظور بهره گیری از ظرفیت زنان و جوانان توانمند کشور برای تصدی پست های مدیریتی، دستگاه های اجرایی مکلف اند در انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای (موضوع جدول شماره ۱ تصویب نامه) به نحوی برنامه ریزی نمایند که تا پایان برنامه ششم توسعه، متوسط سابقه خدمت مدیران نسبت به وضع موجود، ۸ سال کاهش پیدا کند.

تبصره ۲ :تا پایان برنامه ششم توسعه نسبت مدیران زن در پست های مدیریتی به ۳۰٪ افزایش یابد. سهم هر یک از دستگاه های اجرایی برای انتصاب مدیران زن با در نظر گرفتن شرایط و ویژگی های هر دستگاه، توسط سازمان اداری و استخدامی کشور و با هماهنگی دستگاه اجرایی ذیربط تعیین و ابلاغ خواهد شد.

تبصره ۳ :به منظور جوان گرایی و بهره گیری از نیروهای جوان و مستعد در اداره امور کشور، دستگاه های اجرایی ضمن فراهم کردن تمهیدات لازم، می بایست در خصوص کاهش متوسط سوابق خدمت به گونه ای اقدام نمایند که از انتصاب افراد جدید با داشتن بیش از ۲۵ سال خدمت و یا دارای سن بیشتر از ۵۵ سال به پست های مدیریت پایه خودداری نمایند.

تبصره ٤ :رعایت شایستگی های عمومی و شرایط تخصصی برای انتخاب مدیران حرفه ای الزامی است؛ لیکن به منظور بهره گیری از ظرفیت زنان و جوانان توانمند کشور برای تصدی پست های مدیریتی، در شرایط مساوی کسب امتیازات مربوط به شایستگی های عمومی و شرایط تخصصی، اولویت با انتخاب زنان و نیروهای جوان تر خواهد بود.

ماده ٦ -دستگاه های اجرایی موظفند اطلاعات تمامی کارمندان دارای «گواهینامه شایستگی عمومی احراز سمت های مدیریتی» و افرادی که در حال حاضر متصدی یکی از سمت های مدیریتی هستند را در بانک اطلاعات مدیران، موضوع ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، ثبت نمایند. حداکثر مهلت برای ثبت اطلاعات مدیران فعلی در بانک مذکور شش ماه تعیین می شود.

ماده ۷ –این دستورالعمل با ۷ ماده و ۵ تبصره، جایگزین مصوبات شماره ۱۴۲۶ /۱۹۰۱ مورخ ۱۱ /۱ /۱۳۸۲، شماره ۶۶۴۳ /۲۰۶ مورخ ۲۳ /۳ /۱۳۹۰ و شماره ۴۲۴۷۲ /۹۱ /۲۰۶ مورخ ۱۵ /۱۱ /۱۳۹۱ شورای عالی اداری می شود.

Naghsh
Council rules and regulations