

شماره ۳۴۶۹

۱۴۰۴/۱/۲۳

مصوبه شورای عالی اداری در خصوص دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب، انتصاب و ارتقاء افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای

دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری

شورای عالی اداری در یکصد و نود و سومین جلسه تاریخ ۱۴۰۳/۱۲/۰۸، به پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی کشور و در اجرای بند (۴) سیاست‌های کلی نظام اداری و مواد (۵۷) و (۱۱۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و همچنین بند سوم برنامه دوم از محور دوم برنامه اصلاح نظام اداری دولت چهاردهم (تصویب‌نامه شماره ۹۸۸۴۴ تاریخ ۱۴۰۳/۱۰/۲۶ شورای عالی اداری)، «دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب، انتصاب و ارتقاء افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای» را به شرح زیر تصویب کرد.

الف - تعاریف و اختصارات

ماده ۱- در این تصویب‌نامه عبارات و اختصارات در معنی مشروح زیر به کار رفته است.

سازمان: سازمان اداری و استخدامی کشور؛

دستگاه اجرایی: دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری؛

مدیران حرفه‌ای: به آن دسته از کارمندان دستگاه‌های اجرایی اطلاق می‌شود

که عهده‌دار سمت‌های مدیریتی، به استثنای سمت‌های مدیریت سیاسی موضوع ماده (۷۱) قانون مدیریت خدمات کشوری و هم‌ترازان آن‌ها هستند؛

شایستگی‌های عمومی مدیران: به مجموعه‌ای از دانش، نگرش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های فردی اطلاق می‌شود که امکان ایفای صحیح نقش‌ها و انجام وظایف مدیریتی را برای فرد فراهم می‌سازد؛

شایستگی‌های اختصاصی مدیران: به مجموعه‌ای از دانش، نگرش، مهارت‌ها و توانایی‌های مرتبط با شغل فرد اطلاق می‌شود که به وی، این امکان را می‌دهد تا نقش‌ها و وظایف پست مدیریتی حوزه تخصصی خود را به‌صورت صحیح انجام دهد.

ماده ۲- مدیران حرفه‌ای بر اساس نوع فعالیت محل خدمت، به دو گروه مدیران ستادی (غیرعملیاتی) و مدیران عملیاتی، به شرح زیر، تقسیم و سطح‌بندی می‌شوند.

الف - مدیران ستادی (غیرعملیاتی): به آن گروه از مدیران حرفه‌ای اطلاق می‌شود که در واحدهای ستاد مرکزی دستگاه‌های اجرایی یا ستاد هر یک از واحدهای استانی و شهرستانی آن دستگاه، فعالیت می‌نمایند. مدیران واحدهای ستادی (غیرعملیاتی) در سه دسته پایه، میانی و ارشد، سطح‌بندی می‌شوند.

۱) مدیران پایه: به آن دسته از مدیران حرفه‌ای اطلاق می‌شود که وظیفه اجرای سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها و برنامه‌های سازمانی را در واحدهای ستادی (غیرعملیاتی) برعهده دارند. مانند رؤسای گروه‌ها، رؤسای ادارات و سمت‌های مدیریتی هم‌سطح آن‌ها؛

۲) مدیران میانی: به آن دسته از مدیران حرفه‌ای اطلاق می‌شود که وظیفه هماهنگی و ایجاد ارتباط بین سطوح عالی (مقامات) یا مدیران ارشد را با سطوح پایین‌تر در واحدهای ستادی (غیرعملیاتی) برعهده دارند. مانند مدیران کل و معاونین آنان، معاونین سازمان‌ها یا مؤسسات دولتی یا مراکز مستقل و نیز سمت‌های مدیریتی هم‌سطح آن‌ها؛

۳) مدیران ارشد: به آن دسته از مدیران حرفه‌ای اطلاق می‌شود که وظیفه سیاست‌گذاری، خط‌مشی‌گذاری، برنامه‌ریزی راهبردی، هدایت و نظارت عالی بر عملکرد دستگاه‌های اجرایی را در واحدهای ستادی (غیرعملیاتی) برعهده دارند. مانند رؤسای سازمان‌ها و مؤسسات وابسته و سمت‌های مدیریتی هم‌سطح آن‌ها.

ب - مدیران عملیاتی: به آن گروه از مدیران حرفه‌ای اطلاق می‌شود که در واحدهای عملیاتی دستگاه‌های اجرایی مانند مدارس، بیمارستان‌ها، زندان‌ها، ورزشگاه‌ها، موزه‌ها و مراکز فنی و حرفه‌ای فعالیت می‌نمایند و وظیفه اصلی آن واحدها ارائه خدمات به‌صورت مستقیم به مردم (خدمت‌گیرندگان) است. مدیران عملیاتی بر اساس واحدهای عملیاتی که مدیریت آن‌ها را برعهده دارند، به سه سطح عملیاتی یک، دو و سه تقسیم می‌شوند. نحوه سطح‌بندی مدیران واحدهای عملیاتی دستگاه‌های اجرایی در سطوح سه‌گانه مذکور و هم‌سطحی آنان با مدیران ستادی (غیرعملیاتی) عنداللزوم برای ارتقاء و انتصاب، بر اساس شاخص‌هایی که سازمان اعلام خواهد نمود، با پیشنهاد دستگاه اجرایی (حداکثر ظرف مدت یک سال) و تایید سازمان صورت می‌پذیرد.

ب) شرایط عمومی انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای

ماده ۳- شرایط عمومی برای انتصاب به هر یک از سمت‌های مدیریت حرفه‌ای، به شرح ذیل است.

ردیف	عنوان اقدام	دستگاه اصلی	همکاران	مرجع تصویب	مهلت اجرا	شاخص سنجش	پایام	سند بالادستی
۴	جوشندسازی ساختمان‌ها، جوشندسازی و بهینه‌سازی مستمر تأسیسات مکانیکی و برقی و نصب سامانه‌های کنترلی مصرف انرژی	وزارت راه و شهرسازی (اندون) (هاب‌ها) - دستگاه‌های اجرایی (امور)	-	-	در طول اجرای برنامه	ساختمان‌های جوشند به کل ساختمان‌های دستگاه	کاهش مصرف انرژی	ماده ۲۰ قانون اصلاح لکوی مصرف انرژی
۵	بهره‌گیری از منابع انرژی‌های تجدیدپذیر برای تأمین بخشی از انرژی مورد نیاز ساختمان‌های دولتی	دستگاه‌های اجرایی	وزارت نیرو	-	از ابتدای ۱۴۰۶	سهم انرژی پاک از کل سبد انرژی دستگاه (مداخل ۲۰ درصد تا از ابتدای ۱۴۰۶)	کاهش مصرف انرژی هوا	تصویب‌نامه شماره ۷۵۲۸۰-۲۶/۰۶/۱۳۹۵ (تاریخ ۱۳۹۵/۰۶/۲۶) هیئت وزیران
۶	محوری انرژی و تهیه طرح‌های بهینه‌سازی به منظور کاهش اتلاف انرژی از مسیر اجرای کامل محبت ۱۹ مقررات ملی ساختمان در ساختمان‌های دولتی	دستگاه‌های اجرایی	وزارت راه و شهرسازی - وزارت نفت - وزارت نیرو - سازمان برنامه و بودجه کشور - شرکت‌های ذیربط	-	در طول اجرای برنامه	نرخ کاهش مصرف انرژی دستگاه	کاهش مصرف انرژی	مقررات ملی ساختمان - ماده ۲۱ قانون اصلاح لکوی مصرف انرژی - مصوبات هیئت وزیران در تصویب‌نامه (تاریخ ۱۳۹۷/۰۶/۲۶) هیئت وزیران

برنامه سوم: اتصال پاداش اعضای هیئت مدیره و کارکنان شرکت‌های دولتی

به بهره‌وری

ردیف	عنوان اقدام	دستگاه اصلی	همکاران	مرجع تصویب	مهلت اجرا	شاخص سنجش	پایام	سند بالادستی
۱	تدوین چارچوب اتصال پاداش اعضای هیئت مدیره و کارکنان شرکت‌های دولتی به بهره‌وری	وزارت امور اقتصادی و دارایی - سازمان ملی بهره‌وری ایران	سازمان برنامه و بودجه کشور	هیئت وزیران	سالانه	نسبت شرکت‌های متصل‌شده به کل شرکت‌های دولتی	رشد بهره‌وری شرکت‌های دولتی	بند ماده ۲۵ قانون برنامه هفتم به‌صرفه

شماره ۳۴۷۲

۱۴۰۴/۱/۲۳

مصوبه شورای عالی اداری در خصوص اصلاح تبصره بند (۱)

تصویب‌نامه شماره ۲۰۶/۹۰/۳۰۷۴۳ تاریخ ۱۳۹۰/۱۱/۳۰

وزارت راه و شهرسازی

وزارت امور خارجه

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

سازمان برنامه و بودجه کشور

سازمان اداری و استخدامی کشور

شورای عالی اداری در یکصد و سومین جلسه تاریخ ۱۴۰۳/۱۲/۰۸ در اصلاح تبصره بند (۱) تصویب‌نامه شماره ۲۰۶/۹۰/۳۰۷۴۳ تاریخ ۱۳۹۰/۱۱/۳۰ با موضوع ساماندهی مؤسسات آموزشی و پژوهشی دستگاه‌های اجرایی، تصویب نمود:

مرکز آموزش عالی هوانوردی و فرودگاهی کشور وابسته سازمان هواپیمایی کشوری، دانشکده روابط بین‌الملل وابسته به وزارت امور خارجه و مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی وابسته به سازمان برنامه و بودجه کشور (با تغییر نام به مؤسسه عالی آموزش و پژوهش برنامه‌ریزی) به موارد مستثنی شده در تبصره صدرالاشارة، اضافه و همچنین تصویب‌نامه شماره ۱۹۰/۱/۳۵۷۱۶ تاریخ ۱۳۸۴/۰۳/۰۱ لغو می‌شود.

معاون اول رئیس‌جمهور - محمدرضا عارف

همان شغل اشتغال دارند؛ با رعایت سایر ضوابط و مقررات، نسبت به انتصاب آنان در پست‌های مدیریتی قابل تخصیص در همان شغل اقدام نماید.

تبصره ۳- در صورتی که دستگاه اجرایی براساس تشکیلات تفصیلی مصوب، فاقد عناوین مدیریتی منطبق با سطوح مدیریت پیش‌نیاز باشد؛ انتصاب مدیران بدون دارا بودن تجربه در سطح مدیریت پیش‌نیاز و با رعایت سایر ضوابط مربوط بلامانع است.

ماده ۵- ارزیابی شایستگی‌ها و ویژگی‌های عمومی مدیریتی در سطوح سه‌گانه ستادی (غیرعملیاتی) و عملیاتی مطابق با جداول شماره (۳) و (۴)، توسط کانون‌های ارزیابی شایستگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای و براساس شیوه‌نامه موضوع ماده (۱۰) این دستورالعمل انجام می‌پذیرد.

جدول شماره (۳) - نمونه شایستگی‌ها و ویژگی‌های مورد نیاز مدیران ستادی (غیرعملیاتی)

سطوح مدیریت	شایستگی‌های عمومی مدیریتی	ویژگی‌ها
مدیریت پایه	کار گروهی و تیم‌سازی، حل مسأله، ارتباط مؤثر، نظارت و کنترل	صبر و پرتابی، سخت‌کوشی و پشتکار، صداقت و سلامت نفس، مردم‌داری و حفظ کرامت انسانی
مدیریت میانی	علاوه بر شایستگی‌های سطح پایه، تفکر تحلیلی، رهبری، قدرت مذاکره و مذاکره‌سازی	خوش هنجاری، تاب‌آوری و انعطاف‌پذیری، صداقت و سلامت نفس، مردم‌داری و حفظ کرامت انسانی
مدیریت ارشد	علاوه بر شایستگی‌های سطح میانی، تفکر راهبردی و آینده‌نگری و تفکر انتقادی	تاب‌آوری و انعطاف‌پذیری، انتقادپذیری، خوش هنجاری، صداقت و سلامت نفس، مردم‌داری و حفظ کرامت انسانی

جدول شماره (۴) - نمونه شایستگی‌ها و ویژگی‌های مورد نیاز مدیران عملیاتی

سطوح مدیریت	شایستگی‌های عمومی مدیریتی	ویژگی‌ها
مدیر عملیاتی: سطح یک	کار گروهی و تیم‌سازی، حل مسأله	تاب‌آوری و انعطاف‌پذیری، صبر و پرتابی، سخت‌کوشی و پشتکار، مردم‌داری و حفظ کرامت انسانی، صداقت و سلامت نفس
مدیر عملیاتی: سطح دو	نظارت و کنترل، ارتباط مؤثر و مدیریت شرایط اضطراری	سخت‌کوشی و پشتکار، مردم‌داری و حفظ کرامت انسانی، صداقت و سلامت نفس
مدیر عملیاتی: سطح سه	شرایط اضطراری	کرامت انسانی، صداقت و سلامت نفس

تبصره ۱- دستگاه‌های اجرایی در صورت تمایل می‌توانند برای ارزیابی شایستگی‌های عمومی «مدیران عملیاتی» خود، از طریق کمیته سرمایه انسانی دستگاه و با استفاده از ابزارهای معتبر اقدام نمایند.

تبصره ۲- انتخاب و انتصاب اعضای هیئت‌مدیره و مدیران عامل شرکت‌های دولتی و شرکت‌های تحت مدیریت دولت از شمول این دستورالعمل (به استثنای شرط داشتن گواهینامه شایستگی‌های عمومی) خارج و تابع ضوابط مربوطه است.

تبصره ۳- انتخاب و انتصاب فرمانداران و بخشداران بر اساس ضوابط تصویب‌نامه شماره ۵۷۸۶۰۶ مورخ ۱۳۹۵/۰۴/۰۱ شورای عالی اداری صورت می‌پذیرد.

ج) شایستگی‌های اختصاصی مدیران حرفه‌ای

ماده ۶- دستگاه‌های اجرایی موظفند شرایط و شایستگی‌های اختصاصی مدیران و سازوکار سنجش و سطح کفایت آن‌ها را متناسب با مأموریت، ویژگی‌ها و ماهیت وظایف مشاغل اختصاصی دستگاه، به تفکیک سطوح مدیریتی، ظرف مدت شش ماه، تدوین و پس از تصویب در شورای راهبردی تحول اداری دستگاه، مبنای عمل قرار داده و یک نسخه از آن را به سازمان ارسال نمایند.

د) فرآیند انتخاب و انتصاب

ماده ۷- انتخاب و انتصاب مدیران در دستگاه‌های اجرایی بر اساس فرآیند زیر انجام می‌شود.

۱- احراز شرایط افرادی که برای تصدی سمت مدیریت حرفه‌ای معرفی می‌شوند؛ بر اساس موارد عنوان شده در مواد (۳) و (۴) توسط واحد منابع انسانی و یا عناوین مشابه در دستگاه اجرایی؛

۲- ارزیابی شایستگی‌های عمومی افراد براساس ویژگی‌ها و شایستگی‌های مندرج در جداول (۳) و (۴)؛

الف - دارا بودن رابطه استخدامی رسمی، پیمانی یا قرارداد کار معین (مشخص) و عناوین مشابه، یا دستگاه اجرایی (حسب قوانین و مقررات حاکم بر دستگاه)؛

ب - دارا بودن مدرک تحصیلی مندرج در شرایط احراز شغل قابل تخصیص در پست مورد نظر؛

ج - کسب میانگین حداقل (۸۵) درصد از کل امتیاز ارزیابی عملکرد در دو سال منتهی به انتصاب؛

د - دارا بودن «گواهینامه شایستگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای»؛

ه - عدم ممنوعیت انتصاب بر اساس قوانین مربوطه؛

و - گذراندن دوره‌های آموزشی بدو انتصاب حداقل ظرف مدت سه ماه.

تبصره ۱- مطابق ماده (۲۲) آیین‌نامه اجرایی قانون گزینش و معطوف به ماده (۲) قانون مذکور، اخذ تأییدیه گزینش صرفاً برای موارد اعزام به مأموریت ثابت خارج از کشور و همچنین مأموریت و انتقال به دستگاه اجرایی دیگر در مشاغل حساس (در صورتی که انتصاب مورد نظر در زمره این موارد باشد) لازم است.

تبصره ۲- داشتن «گواهینامه شایستگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای» موضوع بند «د»، برای انتصاب به پست‌های مدیریتی واحدهای ستادی و عملیاتی شهرستان‌های یا جمعیت کمتر از (۷۰) هزار نفر و همچنین واحدهای عملیاتی مستقر در مناطق روستایی تا مدت چهار سال از تاریخ ابلاغ این تصویب‌نامه الزامی نبوده و تصمیم‌گیری در این رابطه، برعهده شورای راهبردی تحول اداری دستگاه‌های اجرایی است. در صورت انتقال این قبیل افراد از واحدهای برای تصدی پست‌های مدیریتی در سایر مناطق، ارائه گواهینامه شایستگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای الزامی است.

تبصره ۳- میزان سابقه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و پژوهشی، موضوع ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور، به عنوان تجربه خدمت مرتبط در دستگاه‌های اجرایی در نظر گرفته می‌شود. با این حال، رعایت حداقل تجربه در سمت مدیریتی پیش‌نیاز مندرج در جدول شماره (۱) همانند سایر مدیران حرفه‌ای برای این افراد الزامی است. همچنین، اعضای هیئت‌علمی از احراز شرط بند «ج» (امتیاز ارزیابی عملکرد) مستثنی هستند.

ماده ۴- دستگاه‌های اجرایی مکلفند در انتصاب کارمندان به پست‌های مدیریت حرفه‌ای، علاوه بر شرایط عمومی مذکور در ماده (۳)، سوابق تجربی و مدیریتی مندرج در جداول شماره (۱) و (۲) را نیز، برای هر یک از سطوح مدیریتی مورد نظر در واحدهای ستادی (غیرعملیاتی) یا عملیاتی، رعایت نمایند.

جدول شماره (۱): سوابق تجربی و مدیریتی برای انتصاب مدیران حرفه‌ای ستادی (غیرعملیاتی)

سوابق خدمتی و مدیریتی	حداقل تجربه خدمت مرتبط در دستگاه‌های اجرایی	سطح مدیریتی پیش‌نیاز	حداقل تجربه در سمت مدیریتی
مدیر پایه	۲ سال	-	-
مدیر میانی	۶ سال	مدیریت پایه/عملیاتی سطح یک	۲ سال
مدیر ارشد	۸ سال	مدیریت میانی/عملیاتی سطح دو	۲ سال

جدول شماره (۲): سوابق تجربی و مدیریتی برای انتصاب مدیران حرفه‌ای عملیاتی

سوابق خدمتی و مدیریتی	حداقل تجربه خدمت مرتبط در دستگاه‌های اجرایی	سطح مدیریتی پیش‌نیاز	حداقل تجربه در سمت مدیریتی
مدیر عملیاتی سطح یک	۲ سال	-	-
مدیر عملیاتی سطح دو	۴ سال	مدیریت پایه/عملیاتی سطح یک	۲ سال
مدیر عملیاتی سطح سه	۶ سال	مدیریت پایه یا میانی/عملیاتی سطح دو	۲ سال

تبصره ۱- در انتصاب افراد به پست‌های مدیریتی هم‌تراز پست کنونی یا انتصاب آنان به سطوح پایین‌تر در همان دستگاه اجرایی یا سایر دستگاه‌های اجرایی، الزامی به ارائه گواهینامه شایستگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای (موضوع بند «د» ماده ۳) نیست.

تبصره ۲- دستگاه اجرایی می‌تواند در رابطه با کارمندی که به موجب ضوابط قبل، دارای شرایط احراز شغلی خاص، از نظر رشته و مقطع تحصیلی بوده‌اند و کماکان در

نقشه راه دولت هوشمند

فصل اول - تعاریف و راهبردهای اجرایی کلان در تدوین سند

ماده ۱- تعاریف و اختصارات: در این تصویب‌نامه عبارات و اختصارات در معانی مشروح زیر به کار رفته است.

شورای عالی: شورای عالی اداری؛

سازمان: سازمان اداری و استخدامی کشور؛

سازمان برنامه: سازمان برنامه و بودجه کشور؛

وزارت: وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات؛

کارگروه: کارگروه هوشمندسازی نظام اداری، موضوع ماده (۴)؛

دبیرخانه: دبیرخانه کارگروه هوشمندسازی نظام اداری؛

قانون برنامه: قانون برنامه پنج‌ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران؛

شورای اجرایی: شورای اجرایی فناوری اطلاعات کشور که بنا بر رأی هیئت‌وزیران

در تاریخ ۱۳۹۸/۰۸/۲۶، به پیشنهاد شماره ۱/۱۰۲۱۵ و با استناد به بند (ج) ماده (۴) قانون

وظایف و اختیارات وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات، مصوب ۱۳۸۲ و تبصره ماده (۳)

مصوبه جلسه بیست و هشتم شورای عالی فضای مجازی، تاریخ ۱۳۹۵/۰۱/۱۴ تصویب شد.

کارگروه تعامل‌پذیری: کارگروه تعامل‌پذیری دولت الکترونیکی، موضوع ماده (۳)

قانون مدیریت داده و اطلاعات ملی و ماده (۶) «این‌نامه اجرایی احصای کلیه استعلامات و

اطلاعات ملی و ایجاد نظام استانداردسازی تبادل اطلاعات بین‌دستگاهی که در جلسه

شماره (۵۴) شورای عالی فضای مجازی تصویب شد؛

دستگاه اجرایی: دستگاه‌های موضوع بند (پ) و تبصره‌های آن و بندهای (ت) و

(ت) ماده (۱) قانون برنامه؛

دستگاه اصلی: وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل زیر نظر رئیس‌جمهور، مؤسسات

دولتی زیر نظر مستقیم قوای مقننه و قضائیه و با توجه به اهمیت و ضرورت کار است

موضوع، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران و بیعه مرکزی ایران (که در این تصویب‌نامه،

دستگاه اصلی تلقی می‌شوند)؛

دستگاه فرعی: دستگاه‌های وابسته به دستگاه‌های اصلی؛

پنجره ملی خدمات دولت هوشمند: موضوع بند (ج) ماده (۱۰۷) قانون برنامه؛

پایگاه اطلاعات‌یاب: موضوع ماده (۱۰) قانون مدیریت داده‌ها و اطلاعات ملی و

سایر بندهای آن؛

پیام ایران: زیست‌بوم هوشمند و مبتنی بر سنج‌های عملکردی دستگاه‌های

اجرایی، استان‌ها و وزارتخانه‌ها در فضای امن، موضوع ماده (۱) دستورالعمل‌های اجرایی

زیست‌بوم پیام ایران، منطبق بر مصوبات شورای اجرایی، تاریخ ۱۳۹۶/۰۱/۲۸؛

سنجه: اهداف کمی و عملکردی ارائه شده برای هر دستگاه و یا تبیین شده به

ازای هر دستگاه اجرایی در قانون برنامه؛

زیرساخت یکپارچه ابر دولت هوشمند: منطبق بر بند (الف) ماده (۱۰۷) قانون

برنامه، مجموعه‌ای یکپارچه و متصل، با معماری چندلایه، مشتمل بر زیرساخت‌های امن

ارتباطی ابری، داده و اطلاعاتی، پردازش سریع و محاسباتی، سکوی ارائه خدمات و فضای

کسب‌وکار و ابزارهای نظارتی، که خدمات ابری را به صورت استاندارد، پایدار، مقرون

به‌صرفه، مطمئن و در اسرع وقت، ارائه می‌کند؛

حکمرانی داده‌محور: مجموعه‌ای از شیوه‌های مدیریتی، فناوری و حقوقی برای تولید و

به‌کارگیری داده‌ها در فرایندهای مختلف حکمرانی، با اهدافی مانند افزایش پیش‌بینی‌پذیری، کاهش

و کنترل زمینه‌های فساد، اتخاذ اثربخش‌ترین تصمیم‌ها، جلوگیری از سوگیری در تصمیم‌گیری،

ارزیابی دقیق سیاست‌ها و اقدامات پیشین، طراحی راهکارهای جدید، نوآوری، پربازده و کم‌هزینه،

تسهیل و بهینه‌سازی طراحی خدمات شهروندمحور، به‌منظور افزایش رضایت عمومی.

ماده ۲- اهداف

■ یکپارچه‌سازی مؤثر زنجیره انجام هر خدمت با کاربرد فناوری در نظام اداری، برای

ساده‌کردن ارائه خدمات عمومی، ارتقا کارایی و پاسخگویی به نیازهای شهروندان و کسب

و کارها از طریق سکوها و ابزارهای رقمی؛

■ افزایش مشارکت شهروندان و کسب و کارها در مسیر بلوغ خدمات دولتی و عمومی با

ترویج شیوه‌های نوین فناوری؛

■ افزایش سطح استفاده از داده، برای تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری بهینه، به‌منظور رفع چالش‌های

حکمرانی و همچنین کسب اطمینان از تخصیص منابع، براساس نیازها و روندهای زمینی.

۳- ارزیابی شایستگی‌های اختصاصی موضوع ماده (۶) براساس سازوکار تدوینی

دستگاه طبق ماده مذکور؛

۴- ارسال پرونده و دیگر مستندات و مدارک مربوط به فرد منتخب، از سوی واحد

منابع انسانی و یا عنوان مشابه در دستگاه اجرایی به کمیته سرمایه انسانی برای تأیید؛

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

۶- صدور مجوز توسط کمیته سرمایه انسانی برای انتصاب؛

۷- اخذ تأییدیه مقام مجاز دستگاه اجرایی؛

۸- اخذ تأییدیه از مراجع قانونی ذی‌ربط؛

۹- اخذ شناسه انتصاب از سامانه انتخاب، انتصاب و ارتقاء مدیران حرفه‌ای؛

۱۰- صدور حکم توسط مقام صلاحیت‌دار.

ماده ۸ - سازمان موظف است به منظور افزایش کیفیت نظارت بر فرایند این

دستورالعمل، نسبت به طراحی و استقرار داشبوردهای مدیریتی و تحلیل داده‌های مربوط

به مدیران نظام اداری کشور و نیز سامانه انتخاب، انتصاب و ارتقاء مدیران حرفه‌ای (بانک

اطلاعات مدیران)، ظرف مدت شش ماه از تاریخ ابلاغ این تصویب‌نامه، اقدام نماید.

تبصره - دستگاه‌های اجرایی موظفند فرآیند انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای را

در بستر سامانه مذکور انجام دهند و نیز حداکثر ظرف مدت سه ماه پس از استقرار سامانه

مذکور، اطلاعات تمامی مدیران حرفه‌ای خود را در آن سامانه ثبت نمایند.

ماده ۹ - دوره خدمت در پست‌های مدیریت حرفه‌ای چهار سال است و دستگاه

اجرایی موظف است مدت مذکور را در ابلاغ فرد درج نماید. تمدید دوره یا تغییر سمت،

قبل از انقضای مدت مذکور و یا عزل و تنزل پیش از اتمام دوره، بر اساس «این‌نامه اجرایی

بند «ج» و تبصره (۲) ماده ۵۴ قانون مدیریت خدمات کشوری»، موضوع تصویب‌نامه

شماره ۲۳۱۴۰/ت/۴۳۹۰۹، تاریخ ۱۳۸۸/۱۱/۲۱ وزیران عضو کمیسیون امور اجتماعی

و دولت الکترونیک و اصلاحات و الحاقات بعدی آن انجام می‌پذیرد.

ماده ۱۰ - سازمان موظف است ظرف مدت دو ماه ابزارها، فرایندها و نحوه تأیید

صلاحیت کانون‌های ارزیابی را برای ارزیابی شایستگی‌ها و ویژگی‌های عمومی مدیران

حرفه‌ای تدوین و ابلاغ نماید.

ماده ۱۱ - بالاترین مقام دستگاه اجرایی، مسئولیت حسن اجرای این تصویب‌نامه را

برعهده دارد و سازمان، گزارش نحوه اجرای آن را به شورای عالی اداری ارائه می‌نماید.

ماده ۱۲ - این تصویب‌نامه، جایگزین تصویب‌نامه شماره ۵۷۹۰۹۵ تاریخ ۱۳۹۵/۰۴/۰۱

شورای عالی اداری و اصلاحات و الحاقات بعدی آن می‌شود.

معاون اول رئیس‌جمهور - محمدرضا عارف

شماره ۶۷۲۴۶

۱۴۰۴/۱/۳۱

مصوبه شورای عالی اداری در خصوص نقشه راه دولت هوشمند

تعمای دستگاه‌های اجرایی

شورای عالی اداری در یکصد و نود و چهارمین جلسه تاریخ ۱۴۰۳/۱۲/۲۲، به

پیشنهاد مشترک سازمان اداری و استخدامی کشور، وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات و

سازمان برنامه و بودجه کشور، در اجرای بند (۱۵) سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی

مقام معظم رهبری «مطالعات ناظر بر توسعه نظام اداری الکترونیک و فراهم آوردن الزامات

آن به‌منظور ارائه مطلوب خدمات عمومی»، به استناد وظایف مذکور در ماده (۱۱۵) قانون

مدیریت خدمات کشوری، تسهیل اجرای احکام فصل (۲۳) قانون برنامه پنج‌ساله هفتم

پیشرفت کشور با موضوع هوشمندسازی و دولت الکترونیک و بند یک محور سوم برنامه

اصلاح نظام اداری دولت چهاردهم، مبنی بر توسعه دولت هوشمند (تصویب‌نامه شماره

۹۸۸۴۴ تاریخ ۱۴۰۳/۱۰/۲۶ شورای عالی اداری)، «نقشه راه دولت هوشمند» را مشتمل بر

(۷) فصل زیر و به شرح پیوست (ممه‌ور به مهر دبیرخانه شورای عالی اداری) تصویب کرد.

(۱) تعاریف و راهبردهای اجرایی کلان در تدوین سند؛

(۲) تکالیف مرتبط با الگوی مرجع معماری سازمانی، مدل بلوغ و پایگاه‌های اطلاعات؛

(۳) ایجاد خوشه‌ها/مراکز تبادل اطلاعات؛

(۴) تکالیف دستگاه‌های اجرایی؛

(۵) پایش، نظارت و ارزیابی؛

(۶) نگهداشت منابع انسانی، آموزش، جبران عملکرد؛

(۷) سایر ضوابط.

معاون اول رئیس‌جمهور - محمدرضا عارف