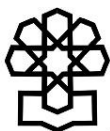




**بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۷۱):
جایابی و انتقال کارکنان دولت (بند «پ» ماده «۱۰۶»)**



مرکز پژوهش‌ها
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۱۹۱۸۳

کد موضوعی: ۲۹۰

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۷۱): جایابی و انتقال کارکنان دولت (بند «پ» ماده «۱۰۶»)

نام دفتر: مطالعات مدیریت (گروه منابع انسانی و امور استخدامی)

مدیر مطالعه: سیدمجتبی شهرآئینی

تهیه و تدوین کنندگان: سیدمجتبی شهرآئینی، حسین بهنام‌پور، نورعلی عبداللهی

ناظر علمی: مهدی عبدالحمید

ویراستار تخصصی: —

ویراستار ادبی: —

واژه‌های کلیدی:

۱. جایابی و انتقال کارکنان
۲. بهره‌وری نیروی انسانی
۳. سازمان اداری و استخدامی کشور
۴. لایحه برنامه هفتم توسعه
۵. قانون مدیریت خدمات کشوری



تاریخ شروع مطالعه: ۱۴۰۲/۳/۲۵

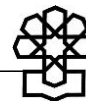
تاریخ پایان مطالعه: ۱۴۰۲/۵/۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۵/۱۴

به نام خدا

فهرست مطالب

۱.....	چکیده
۱.....	خلاصه مدیریتی
۳.....	مقدمه
۴.....	۱. پیشینه قوانین و مقررات جایابی و انتقال کارکنان دولت
۶.....	۲. ارزیابی بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه
۷.....	۱-۲. عدم تعیین ضوابط جایابی و انتقال کارکنان و عدم تعیین مرجع تعیین این ضوابط
۸.....	۲-۲. ابهام در دامنه شمول
۹.....	جمع‌بندی
۱۰.....	منابع و مأخذ



بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۷۱):
جایابی و انتقال کارکنان دولت (بند «پ» ماده «۱۰۶»)

چکیده

انتقال و جایابی موثر کارکنان دستگاه‌های اجرایی کشور می‌تواند موجب متناسب‌سازی توزیع منابع انسانی دولت در دستگاه‌های اجرایی گوناگون شده و از تورم نیروی انسانی در برخی از سازمان‌ها و کمبود آن در برخی دیگر از دستگاه‌ها جلوگیری نماید. براین اساس در بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه سازمان اداری و استخدامی کشور مجاز شده به منظور بالا بردن بهره‌وری نیروی انسانی و جلوگیری از افزایش اندازه دولت، نیروهای رسمی، ثابت، پیمانی و قرارداد کارمعیین و مشمولین ماده «۱۲۴» قانون مدیریت خدمات کشوری را به صورت بین دستگاهی در درون استان جایابی و منتقل نماید. این در حالی است که ضوابط جایابی و انتقال کارکنان و همچنین مرجع تعیین این ضوابط مشخص نشده است. این مساله می‌تواند موجب سوءاستفاده برخی از مدیران دستگاه‌های اجرایی شده و بروز تبعیضات ناروا و شکل‌گیری بی‌عدالتی‌هایی را در دستگاه‌های اجرایی به دنبال داشته باشد. براین اساس پیشنهاد می‌شود عبارت «مطابق آئین‌نامه‌ای مشتمل بر شرایط احراز شغل و سطح سازمانی، نحوه‌ی پرداخت حقوق و مزایای کارکنان انتقالی و قواعد حاکم بر تغییر صندوق بازنشستگی، که به تصویب هیات وزیران می‌رسد» پس از عبارت «و مشمولین ماده (۱۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری دستگاه‌های اجرایی را» در بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه درج گردد. همچنین با توجه به تعدد نظامات اداری و استخدامی کشور و تنوع گونه‌های بکارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی، به منظور جلوگیری بروز تفاسیر مختلف بعدی در خصوص شمول کارکنان دارای قراردادهای غیرمندرجه در این حکم، پیشنهاد می‌شود عبارت «و عناوین مشابه در» پس از عبارت «مشمولین ماده «۱۲۴» قانون مدیریت خدمات کشوری» در بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه درج شود.

خلاصه مدیریتی

• مسئله اصلی

توزیع متناسب کارکنان دولت در دستگاه‌های اجرایی گوناگون از طریق نقل و انتقال موثر و جایابی کارآمد کارکنان یکی از ملزومات مهم ایجاد نظام اداری صحیح، موضوع بند دهم اصل سوم قانون اساسی، و تحقق چابک‌سازی و متناسب‌سازی تشکیلات نظام اداری، موضوع بند «۱۰» سیاست‌های کلی نظام اداری، محسوب شده و می‌تواند نقش مهمی در ارتقاء بهره‌وری دستگاه‌های اجرایی ایفا نماید. براین اساس در صورتی که یک سازمان دولتی با مازاد نیروی

انسانی و سازمانی دیگر با کمبود آن مواجه باشد، انتقال موثر و جابجایی مناسب نیروی انسانی می‌تواند ضمن رفع نیازمندی‌های موجود سازمان‌های دولتی در حوزه منابع انسانی، موجب صرفه‌جویی در هزینه‌ها و ارتقاء بهره‌وری و عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور گردد. در این‌امداد در بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه سازمان اداری و استخدامی کشور مجاز شده است به منظور بالا بردن بهره‌وری نیروی انسانی و جلوگیری از افزایش اندازه دولت، نیروهای رسمی، ثابت، پیمانی و قرارداد کارمعیین و مشمولین ماده «۱۲۴» قانون مدیریت خدمات کشوری را به صورت بین دستگاهی در درون استان جابجایی و منتقل نماید.

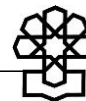
• نقاط قوت و ضعف لایحه

هر چند کلیات هدف دنبال شده در بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه مبنی بر جواز سازمان اداری و استخدامی کشور در خصوص انتقال و جابجایی کارکنان دولت در راستای متناسب‌سازی تشکیلات نظام اداری و ارتقاء بهره‌وری دستگاه‌های اجرایی ارزیابی شده و از این رو مورد تایید است، اما در حکم یادشده ضوابط جابجایی و انتقال کارکنان و همچنین مرجع تعیین این ضوابط مشخص نشده است. این مساله می‌تواند موجب سوءاستفاده برخی از مدیران دستگاه‌های اجرایی شده و بروز تبعیضات ناروا و شکل‌گیری بی‌عدالتی‌هایی را در دستگاه‌های اجرایی به دنبال داشته باشد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود عبارت «مطابق آئین‌نامه‌ای مشتمل بر شرایط احراز شغل و سطح سازمانی، نحوه‌ی پرداخت حقوق و مزایای کارکنان انتقالی و قواعد حاکم بر تغییر صندوق بازنشستگی، که به تصویب هیات وزیران می‌رسد» پس از عبارت «و مشمولین ماده (۱۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری دستگاه‌های اجرایی را» در بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه درج گردد. همچنین با توجه به تعدد نظامات اداری و استخدامی کشور و تنوع گونه‌های بکارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی، به منظور جلوگیری از بروز تفاسیر مختلف بعدی در خصوص شمول کارکنان دارای قراردادهای غیرمندرج در این حکم، پیشنهاد می‌شود عبارت «و عناوین مشابه در» پس از عبارت «مشمولین ماده «۱۲۴» قانون مدیریت خدمات کشوری» در بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه درج شود.

• پیشنهادهای مرکز پژوهش‌ها

بر اساس توضیحات مطرح شده توصیه می‌شود حکم پیشنهادی ذیل جایگزین بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه گردد.

سازمان اداری و استخدامی کشور مجاز است به‌منظور بالا بردن بهره‌وری نیروی انسانی و جلوگیری از افزایش اندازه دولت، نیروهای رسمی، ثابت، پیمانی و قرارداد کارمعیین و مشمولین ماده (۱۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و عناوین مشابه در دستگاه‌های اجرایی را مطابق آئین‌نامه‌ای مشتمل بر شرایط احراز شغل و سطح سازمانی، نحوه‌ی پرداخت حقوق و مزایای کارکنان انتقالی و قواعد حاکم بر تغییر صندوق بازنشستگی که به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، به‌صورت بین‌دستگاهی درون استان جابجایی و منتقل کند.



انتقال کارآمد و جایابی اثربخش منابع انسانی دستگاه‌های اجرایی کشور نقش مهمی در توزیع متوازن و بهینه منابع انسانی دولت در واحدها و سازمان‌های گوناگون برعهده دارد و یکی از ملزومات ایجاد نظام اداری صحیح، بند دهم اصل سوم قانون اساسی^۱، محسوب می‌شود. براین اساس برنامه‌ریزی منابع انسانی، به عنوان فرآیندی که تعیین می‌کند سازمان برای نیل به اهداف خود به چه تعداد کارمند، با چه قابلیت‌هایی، برای چه مشاغلی و در چه زمانی نیاز دارد [۱۴]، می‌تواند راهبردهای انتقال و جایابی موثر کارکنان دولت را تعیین نماید. در صورتی که یک سازمان دولتی با مازاد نیروی انسانی و سازمانی دیگر با کمبود آن مواجه باشد، انتقال موثر و جابجایی مناسب نیروی انسانی می‌تواند ضمن رفع نیازمندی‌های موجود سازمان‌های دولتی در حوزه منابع انسانی، موجب صرفه‌جویی در هزینه‌ها و ارتقاء بهره‌وری و عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور گردد. در این امتداد می‌توان به برخی از دلایل انتقال یا مأموریت کارکنان دستگاه‌های اجرایی کشور در قالب موارد ذیل اشاره نمود [۱۵].

- عدم وجود مجوز استخدامی به منظور جذب نیروی جدید؛
 - نیاز فوری به نیروی انسانی متخصص و عدم وجود زمان کافی به منظور طی فرآیند جذب و استخدام؛
 - نیاز کوتاه مدت و موقت به استفاده از تخصص کارکنان سایر دستگاه‌های اجرایی کشور؛
 - جایگزینی کارکنانی که به دلایل مختلف نظیر اخراج، انفصال، مرخصی بدون حقوق، مرخصی زایمان و... از دستگاه اجرایی خارج شده‌اند؛
 - تمایل کارمند یا دستگاه اجرایی به تغییر محل خدمت.
- مطابق بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه^۲، سازمان اداری و استخدامی کشور مجاز شده است به منظور بالا بردن بهره‌وری نیروی انسانی و جلوگیری از افزایش اندازه دولت^۳، نیروهای رسمی، ثابت، پیمانی و قرارداد کارمعیین و مشمولین ماده «۱۲۴» قانون مدیریت خدمات کشوری^۴ را به صورت بین دستگاهی در درون استان جایابی و منتقل نماید. براین اساس در گزارش حاضر پس از مرور پیشینه قوانین و مقررات ناظر بر جایابی و انتقال کارکنان دستگاه‌های اجرایی کشور، به ارزیابی محتوای بند یادشده در خصوص انتقال و جایابی نیروی انسانی دولت پرداخته می‌شود.

۱. ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیرضرور.
۲. سازمان اداری و استخدامی کشور مجاز است به منظور بالا بردن بهره‌وری نیروی انسانی و جلوگیری از افزایش اندازه دولت، نیروهای رسمی، ثابت، پیمانی و قرارداد کارمعیین و مشمولین ماده (۱۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری دستگاه‌های اجرایی را به صورت بین دستگاهی در درون استان جایابی و منتقل کند.
۳. شایان ذکر است که در بند «۱۰» سیاست‌های کلی نظام اداری چابک‌سازی، متناسب‌سازی و منطقی‌سازی تشکیلات نظام اداری در جهت تحقق اهداف چشم‌انداز مورد توجه و تأکید قرار گرفته است.
۴. به کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام می‌دارد در سقف پست‌های سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی براساس قانون کار امکانپذیر می‌باشد.

۱. پیشینه قوانین و مقررات جایابی و انتقال کارکنان دولت

مطابق ماده «۱۰» قانون استخدام کشوری^۱ انتقال عبارت از آن است که مستخدم رسمی از خدمت یک وزارتخانه یا مؤسسه دولتی، بدون آن که جریان خدمت وی قطع گردد، با حفظ گروه و پایه و پیشینه خدمت خود به خدمت وزارتخانه یا مؤسسه دولتی دیگر درآید. همچنین در قانون مدیریت خدمات کشوری در مواد گوناگونی نظیر مواد «۲۱»، «۱۲۰» و «۱۲۱» به موضوع انتقال کارکنان پرداخته است. براین اساس به موجب ماده «۱۲۱» قانون مدیریت خدمات کشوری آیین‌نامه اجرایی نحوه انتقال و مأموریت کارمندان مشمول این قانون به سایر دستگاه‌های اجرایی و مرخصی بدون حقوق شامل نحوه احتساب سوابق خدمت و نحوه پرداخت حقوق و مزایا و ارتباط سازمانی و سایر موارد مربوط با رعایت مفاد این قانون به پیشنهاد سازمان [اداری و استخدامی کشور] به تصویب هیأت وزیران می‌رسد. براساس ماده «۱» آیین‌نامه اجرایی تبصره «۲» ماده «۲۱» و ماده «۱۲۱» قانون مدیریت خدمات کشوری^۵ انتقال با صدور حکم یا ابلاغ رسمی از سوی دستگاه مبدا صورت گرفته و به موجب تبصره این ماده انتقال کارمندان مازاد بر نیاز در سطح یک شهرستان با توافق دستگاه‌های مبدأ و مقصد بلامانع است. همچنین در این تبصره مرجع تشخیص مازاد بودن کارمندان، کارگروه‌های تحول اداری دستگاه‌های اجرایی تعیین شده است. به علاوه در ماده «۳» آیین‌نامه اخیرالذکر^۶ تاکید شده که از تاریخ اجرای حکم انتقال، رابطه استخدامی کارمند منتقل شده با دستگاه مبدا قطع و براساس مقررات استخدامی که در دستگاه مقصد ملاک عمل است. در این امتداد مطابق بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه، سازمان اداری و استخدامی کشور مجاز شده به منظور بالا بردن بهره‌وری نیروی انسانی و جلوگیری از افزایش اندازه دولت، نیروهای رسمی، ثابت، پیمانی و قرارداد کارمعیین و مشمولین ماده «۱۲۴» قانون مدیریت خدمات کشوری را به صورت بین دستگاهی در درون استان جایابی و منتقل کند. این در حالی است که پیش از این نیز در لوائح و قوانین بودجه سنواتی سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ احکامی در این خصوص به شرح جدول ۱ مطرح شده بود.

۱. انتقال عبارت از آن است که مستخدم رسمی از خدمت یک وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مشمول این قانون بدون آن که جریان خدمت وی قطع گردد با حفظ گروه و پایه و پیشینه خدمت خود به خدمت وزارتخانه یا مؤسسه دولتی دیگر مشمول این قانون درآید.

۲. با کارمندان رسمی و یا ثابت دستگاه‌های اجرایی که تمام یا بخشی از وظایف آنها به بخش غیردولتی واگذار می‌گردد به یکی از روش‌های ذیل عمل خواهد شد.

الف - انتقال به سایر واحدهای همان دستگاه یا دستگاه اجرایی دیگر.

ب - بازخرید سنوات خدمت.

ج - موافقت با مرخصی بدون حقوق برای مدت سه تا پنج سال.

د - انتقال به بخش غیردولتی که مجری وظایف و فعالیت‌های واگذار شده می‌باشد. در صورت تمایل کارمندان به تغییر صندوق بازنشستگی هزینه جابه‌جایی تغییر صندوق ذی ربط با حفظ سوابق مربوط توسط دولت تأمین می‌گردد.

ه - انجام وظیفه در بخش غیردولتی به شکل مأمور که حقوق و مزایای وی را بخش غیردولتی پرداخت می‌کند.

۳. کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:

الف - اشتغال در یکی از پست‌های سازمانی.

ب - مرخصی استعلاجی، استحقاقی و بدون حقوق.

ج - آماده به خدمت به موجب ماده (۱۲۲) این قانون.

د - انتقال یا مأموریت به دستگاه‌های اجرایی دیگر و یا مأموریت آموزشی برای طی دوره‌های آموزش کوتاه مدت و یا کارآموزی.

ه - انفصال موقت یا دائم و یا اخراج به موجب احکام قطعی مراجع قضایی و یا هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری ویا احکام ماده (۹۱) این قانون.

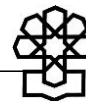
و - استعفا و بازخریدی به موجب احکام مذکور در این قانون و قانون رسیدگی به تخلفات اداری.

ز - سایر حالات که در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و سایر قوانین پیش بینی شده است.

۴. آیین‌نامه اجرایی نحوه انتقال و مأموریت کارمندان مشمول این قانون به سایر دستگاه‌های اجرایی و مرخصی بدون حقوق شامل نحوه احتساب سوابق خدمت و نحوه پرداخت حقوق و مزایا و ارتباط سازمانی و سایر موارد مربوط با رعایت مفاد این قانون به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

۵. انتقال کارمندان مازاد بر نیاز در سطح یک شهرستان با توافق دستگاه‌های مبدأ و مقصد بلامانع است. تشخیص مازاد بودن کارمند به عهده کارگروه‌های تحول اداری دستگاه‌ها خواهد بود.

۶. از تاریخ اجرای حکم انتقال، رابطه استخدامی کارمند منتقل شده با دستگاه مبدا قطع و براساس مقررات استخدامی که در دستگاه مقصد ملاک عمل است و پست یا شغل سازمانی که در دستگاه مقصد به آن منصوب می‌شود، رفتار خواهد شد و پس از انتقال، حقوق و مزایا و هر گونه پرداختی صرفاً از اعتبار دستگاه مقصد صورت خواهد گرفت.



جدول ۱. احکام قانونی مرتبط با جایابی و انتقال کارکنان در لویح و قوانین بودجه سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ کل کشور

ردیف	ماده قانونی	متن ماده قانونی
۱	بند «ج» تبصره «۲۰» قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور	به منظور بالابردن بهره‌وری نیروی انسانی و جلوگیری از افزایش اندازه دولت 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	بند «ج» تبصره «۲۰» لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور	به منظور بالابردن 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 سامانه‌ی یکپارچه نظام اداری (سینا) ثبت کنند. ۲- سازمان اداری و استخدامی کشور مجاز است نیروهای رسمی، ثابت، پیمانی دستگاه‌های اجرائی را به صورت بین‌دستگاهی و درون‌استانی بدون رضایت کارمند جایابی و منتقل کند.
۳	بند «ج» تبصره «۲۰» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور	به منظور بالابردن بهره‌وری نیروی انسانی و جلوگیری از افزایش اندازه دولت، سازمان اداری و استخدامی کشور مجاز است با رعایت قوانین و مقررات و قراردادهای معتبر و تعهدات، نیروهای رسمی، ثابت و پیمانی مازاد دستگاه‌های اجرائی را به صورت بین‌دستگاهی، درون‌استانی و بین‌استانی جایابی و منتقل کند، از این رو دستگاه‌های اجرائی مشمول ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری موظفند فهرست اسامی نیروهای مازاد خود را در سامانه‌ای که سازمان اداری و استخدامی به این منظور ایجاد می‌کند، ثبت کنند. مرکز آموزش مدیریت دولتی با توجه به صلاحیت شغل و شاغل، برنامه‌های توانمندسازی و بهسازی برای افراد مازاد و آماده به خدمت را برگزار می‌کند تا در صورت کسب شایستگی‌های لازم، مجدداً در بدنه دولت بکار گرفته شوند. هرگونه درخواست دستگاه‌ها برای جذب و بکارگیری نیروی جدید منوط به تأیید سازمان اداری و استخدامی کشور مبنی بر عدم وجود نیروی متناسب در سامانه مذکور است. دستورالعمل این بند توسط سازمان اداری و استخدامی کشور تهیه و به دستگاه‌ها ابلاغ می‌شود. سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف است گزارش عملکرد دولت در اجرای بند (الف) ماده (۲۸) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مبنی بر کاهش حجم، اندازه و ساختار دستگاه‌های اجرائی را در خصوص تعداد پستهای سازمانی به تفکیک بلاتصدی و باتصدی و تعداد نیروی انسانی به تفکیک نوع قرارداد (رسمی، پیمانی، قراردادکار معین و کارگری) هر سه ماه یک بار به تفکیک سطوح وزارتخانه و به تفکیک استان به کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی ارائه نماید.
۴	بند «ج» تبصره «۲۰» لایحه بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور	به منظور بالا بردن بهره‌وری نیروی انسانی و جلوگیری از افزایش اندازه دولت، سازمان اداری و استخدامی کشور مجاز است نیروهای رسمی، ثابت و پیمانی مازاد دستگاه‌های اجرائی را به صورت بین‌دستگاهی، درون‌استانی و بین‌استانی جایابی نموده و منتقل کند. از این رو دستگاه‌های اجرائی مشمول ماده (۵) قانون خدمات کشوری موظفند فهرست اسامی نیروهای مازاد خود را در سامانه‌ای که سازمان اداری و استخدامی به این منظور ایجاد می‌کند، ثبت کنند. مرکز آموزش مدیریت دولتی با توجه به صلاحیت شغل و شاغل، برنامه‌های توانمندسازی و بهسازی برای افراد مازاد و آماده به خدمت را برگزار می‌کند تا در صورت کسب شایستگی‌های لازم، مجدداً در بدنه دولت بکار گرفته شوند. هرگونه درخواست دستگاه‌ها برای جذب و بکارگیری نیروی جدید، منوط به تأیید سازمان اداری و استخدامی کشور مبنی بر عدم وجود نیروی متناسب در سامانه مذکور است. دستورالعمل این بند توسط سازمان اداری و استخدامی کشور تهیه و به دستگاه‌ها ابلاغ می‌شود.

شایان ذکر است در بندهای «۱» و «۲» لایحه الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۳) نیز احکام مذکور در بند «ج» تبصره «۲۰» لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور مبنی بر تکلیف دستگاه‌های اجرائی در خصوص ثبت نیازمندی نیروی انسانی و فهرست اسامی نیروهای مازاد خود در سامانه‌ی یکپارچه نظام اداری (سینا)

و جواز سازمان اداری و استخدامی کشور در خصوص جایابی و انتقال بدون رضایت نیروهای رسمی، ثابت، پیمانی دستگاه‌های اجرائی به صورت بین‌دستگاهی و درون‌استانی تکرار شده است.

در راستای اجرایی‌سازی حکم بند «ج» تبصره «۲۰» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور، سازمان اداری و استخدامی کشور با صدور بخشنامه شماره ۵۴۶۲۱ مورخ ۱۴۰۱/۰۷/۳۰، دستورالعمل حکم قانونی مذکور را به دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده «۵» قانون مدیریت خدمات کشوری ابلاغ نمود. براساس این بخشنامه ازیرا سامانه بهین‌یاب، در سامانه یکپارچه نظام اداری کشور (سینا)، برای مدیریت نقل و انتقال بین دستگاهی، درون‌استانی و بین‌استانی کارکنان مازاد جهت تامین نیروی انسانی سایر دستگاه‌های اجرایی راه‌اندازی شد. همچنین مطابق ماده «۲» این بخشنامه^۱ تشخیص کارکنان مازاد رسمی، ثابت، پیمانی و قرارداد کار معین و عناوین مشابه در هر دستگاه اجرایی، توسط شورای راهبری توسعه مدیریت (یا عناوین مشابه) انجام می‌گیرد. شایان ذکر است با توجه به اعتبار یک‌ساله قوانین بودجه سنواتی، با پایان سال ۱۴۰۱، اعتبار احکام قانون بودجه این سال، از جمله بند «ج» تبصره «۲۰» این قانون، به پایان رسیده و در شرایط کنونی بخش‌نامه مذکور در این خصوص نیز ملغی‌الاثراست. به علاوه در ماده «۴۵» قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت^۲ به دستگاه‌های اجرایی اجازه داده شده است دو درصد (۲٪) از اعتبارات هزینه‌ای مصوب و با منابع داخلی خود را برای پرداخت وجوه تشویقی علاوه بر قوانین و مقررات موضوعه بابت بازخرید و بازنشستگی نیروهای مازاد بر نیاز خود اختصاص دهند.

۲. ارزیابی بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه

پویایی شغلی یکی از مسائل مهم در زمینه مدیریت منابع انسانی محسوب شده و می‌تواند نقش موثری در ارتقاء بهره‌وری و رقابت‌پذیری دستگاه‌های اجرایی داشته باشد. از یک منظر می‌توان پویایی شغلی را معادل جابجایی شغلی موثر کارکنان در داخل و یا خارج سازمان در نظر گرفت. در این‌امداد یکی از مفاهیمی که در گستره مفهوم پویایی شغلی مطرح است، جایابی و انتقال کارکنان می‌باشد [۱۶]. این مسئله در صورت اجرای مناسب، می‌تواند موجب کاهش هزینه‌های سازمان نظیر هزینه‌های ناشی از استخدام و آموزش نیروهای جدید (از طریق استفاده از ظرفیت منابع انسانی موجود)، افزایش میزان رضایت کارکنان از شغل و محیط شغلی و در نتیجه ارتقاء بهره‌وری سازمانی گردد. این در حالی است که توسعه سامانه‌ها و خودکارسازی^۳ امور و فرایندهای دستگاه‌های اجرایی در نتیجه هوشمندسازی و توسعه دولت الکترونیک، موجب شده در موارد بسیاری، تعداد نیروی انسانی موردنیاز برای انجام امور سازمانی کاهش یابد و در نتیجه ناچاراً تعدادی از نیروها مازاد

۱. تشخیص کارکنان مازاد رسمی، ثابت، پیمانی و قرارداد کارمعین و عناوین مشابه در هر دستگاه توسط شورای راهبری توسعه مدیریت (یا عناوین مشابه) انجام می‌گیرد و در صورت فقدان این شورا (یا عناوین مشابه) به تشخیص بالاترین مقام دستگاه اجرایی، کمیته‌ای متشکل از مدیران مرتبط با این حوزه قابل تشکیل است. دستگاه‌های اجرایی مکلفند ظرف مدت ۲ ماه از تاریخ ابلاغ این بخشنامه، کارکنانی را که فاقد شرایط احراز شغل مورد تصدی باشند، یا براساس نظر سرپرست مستقیم یا مدیران ارشد، فاقد توانمندی یا انگیزه لازم برای انجام وظایف محوله پست سازمانی تشخیص داده شوند، یا آماده به خدمت شده باشند، تعیین و اطلاعات آنان را در زیرسامانه بهین‌یاب بارگذاری کنند. کارکنان معرفی شده در سامانه مادامی که براساس مقررات بعدی این بخشنامه تعیین تکلیف نشده باشند، همچنان کارمند دستگاه متبوع محسوب می‌شوند.

۲. به دستگاه‌های اجرایی اجازه داده می‌شود جهت اصلاح ساختار نیروی انسانی، دو درصد (۲٪) از اعتبارات هزینه‌ای مصوب و با منابع داخلی خود را برای پرداخت وجوه تشویقی علاوه بر قوانین و مقررات موضوعه بابت بازخرید و بازنشستگی (در صورت دارا بودن شرایط بازنشستگی و یا کمتر از سی سال خدمت) نیروهای مازاد بر نیاز خود اختصاص دهند.

آئین‌نامه اجرایی این ماده به پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.
تبصره - حکم این ماده براساس پیشنهاد شورای اداری و تصویب کمیسیون‌های مشترک برنامه و بودجه و محاسبات و اجتماعی مجلس شورای اسلامی شامل کارکنان مجلس شورای اسلامی هم می‌شود.



شوند. در این امتداد، سازمان اداری و استخدامی به موجب حکم بند «ج» تبصره «۲۰» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور، سامانه بهین‌یاب را طراحی و پیاده‌سازی کرد و ضوابط نقل و انتقال کارکنان مازاد را در بخشنامه مربوط به قانون مذکور ابلاغ نمود. در این امتداد عدم کسب توفیقات لازم در اجرای مناسب حکم مذکور و استمرار چالش‌های موجود در این خصوص، باعث شد دولت محترم در لایحه برنامه هفتم توسعه ضمن ایجاد تغییراتی در حکم یادشده، مجدداً پیشنهاد تصویب آن را مطرح نماید. در این راستا در ادامه نکاتی جهت ارزیابی حکم مذکور ارائه می‌شود.

۱-۲. عدم تعیین ضوابط جایابی و انتقال کارکنان و عدم تعیین مرجع تعیین این ضوابط

همان‌طور که در بخش‌های پیشین گزارش نیز اشاره شد، هر چند انتقال و جایابی موثر و اثربخش کارکنان دستگاه‌های اجرایی می‌تواند موجب افزایش کارآمدی کارکنان و ارتقاء بهره‌وری دستگاه‌های اجرایی گردد، اما عدم تعیین ضوابط جایابی و انتقال و یا عدم تعیین مرجع تعیین این ضوابط، می‌تواند موجب سوءاستفاده برخی از مدیران دستگاه‌های اجرایی شده و بروز تبعیضات ناروا و شکل‌گیری بی‌عدالتی‌هایی را در دستگاه‌های اجرایی به دنبال داشته باشد. براین اساس پیشنهاد می‌شود هیات وزیران به عنوان مرجع تعیین ضوابط جایابی و انتقال کارکنان تعیین شود. بنابراین توصیه می‌شود عبارت «مطابق آئین‌نامه‌ای مشتمل بر شرایط احراز شغل و سطح سازمانی، نحوه‌ی پرداخت حقوق و مزایای کارکنان انتقالی و قواعد حاکم بر تغییر صندوق بازنشستگی، که به تصویب هیات وزیران می‌رسد» پس از عبارت «و مشمولین ماده (۱۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری دستگاه‌های اجرایی را» در بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه درج گردد. شایان ذکر است به منظور تحقق اهداف مندرج در بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه حاضر مبنی بر بالابردن بهره‌وری نیروی انسانی و جلوگیری از افزایش اندازه دولت، ضروری است در تدوین آئین‌نامه پیشنهاد شده به راهبردهای ذیل توجه شود.

- رعایت شرایط احراز شغل و سطح سازمانی برای کارکنان مشمول؛
- تمهیدات لازم به منظور رعایت عدالت‌محوری در پرداخت حقوق و مزایای کارکنان منتقل شده؛
- تعیین قواعد حاکم بر تغییر صندوق بازنشستگی مشمولین حکم حاضر؛
- رعایت کرامت انسانی^۱ و منزلت کارکنان مشمول این حکم و پرهیز از بکارگیری عناوین دارای بار روانی منفی برای کارکنانی که سایر دستگاه‌های اجرایی نیازمند خدمات آن‌ها هستند؛^۲
- در نظر گرفتن تمهیدات انگیزشی لازم در حوزه‌های گوناگون نظیر محیط کاری، جایگاه سازمانی، نوع شغل و حقوق و مزایا به منظور جلوگیری از مقاومت دستگاه‌های اجرایی و کارکنان مشمول حکم حاضر در خصوص تحقق موثر این حکم؛
- توجه به ملاحظات فرهنگی انتقال و جایابی نیروی انسانی و تلاش برای اصلاح فرهنگ سازمانی به منظور کاهش مقاومت کارکنان در برابر تغییر پیشنهادی در حکم حاضر؛

۱. نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی در بند «۱» سیاست‌های کلی نظام اداری نیز مورد توجه و تأکید قرار گرفته است.
۲. یکی از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان، انگیزه آن‌ها است. انگیزه ارتباط نزدیکی با رفتار کارکنان در انجام وظایف روزانه داشته و فراهم‌کننده قدرت لازم برای حرکت و ایجاد شور و نشاط در کارکنان است [۱۷]. براین اساس رفتارهایی که موجب دلسردی و بی‌انگیزگی کارکنان گردد می‌تواند عملکرد و بهره‌وری دستگاه‌های اجرایی را تحت‌الشعاع قرار داده و موجب بروز ناکارآمدی گردد.

- تبیین مناسب مسئله به نحوی که تصور موجود در زمینه نقل و انتقال کارکنان از یک تهدید علیه ثبات و امنیت شغلی کارکنان به فرصتی برای بهبود محیط کاری، کسب تجربه، توسعه فردی و افزایش رضایت شغلی مبدل گردد.
- راه‌اندازی سامانه انتقال و جابجایی کارکنان، ذیل سامانه یکپارچه نظام اداری، و پایش مستمر عرضه و تقاضای نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی در این سامانه به منظور تسهیل جابجایی و نقل و انتقال کارکنان.

۲-۲. ابهام در دامنه شمول

قانون مدیریت خدمات کشوری، به عنوان آخرین قانون جامع حوزه اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی کشور، انواع گوناگونی از حالات استخدام و بکارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی را مطرح کرده است. اهم گونه‌های استخدام و بکارگیری در این قانون در قالب قراردادهای رسمی و پیمانی، موضوع ماده «۴۵» قانون مدیریت خدمات کشوری^۱، قرارداد ساعتی یا کارمعی، موضوع تبصره ماده «۳۲» این قانون^۲، و مشمولین قانون کار، موضوع ماده «۱۲۴» این قانون، قابل طرح و طبقه‌بندی است. همچنین با توجه به تعدد قوانین اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی گوناگون در شرایط کنونی^۳، در برخی نظامات اداری و استخدامی کشور، نظیر ماده «۲» آئین‌نامه استخدامی شهرداری تهران^۴، گونه استخدام «ثابت» و سایر حالات بکارگیری نیروی انسانی نیز مطرح شده است. براین اساس در بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه حاضر، نیروهای رسمی، ثابت، پیمانی و قرارداد کارمعی و مشمولین ماده «۱۲۴» قانون مدیریت خدمات کشوری دستگاه‌های اجرایی مشمول حکم موردنظر در خصوص جابجایی و انتقال شده‌اند. این در حالی است که فارغ از اینکه مبنای بکارگیری برخی از گونه‌های جذب در نظام اداری، نظیر قرارداد ساعتی یا کارمعی، با نقل و انتقال کارکنان دارای چنین قراردادهایی مغایرت دارد، در حکم حاضر به تمامی مشمولین موردنظر اشاره نشده است. به عنوان مثال در حکم حاضر به کارکنان دارای قرارداد رسمی آزمایشی، موضوع ماده «۴۶» قانون مدیریت خدمات کشوری^۵، و موقت، موضوع ماده «۲» آئین‌نامه استخدامی شهرداری تهران، اشاره‌ای نشده است. براین اساس پیشنهاد می‌شود عبارت «و عناوین مشابه در» پس از عبارت «مشمولین ماده «۱۲۴» قانون مدیریت خدمات کشوری» در بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه درج شود.

۱. 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.
۲. 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.
۳. مرکز پژوهش‌های مجلس در گزارش ذیل با تفصیل بیشتری به دستگاه‌های اجرایی خارج شده از نظام اداری و استخدامی قانون مدیریت خدمات کشوری نظیر موسسات عمومی غیردولتی، بیمه مرکزی، بانک مرکزی، سازمان انرژی اتمی و... پرداخته است. مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: «طرح اصلاح ماده «۱۱۷» قانون مدیریت خدمات کشوری». شماره مسلسل: ۱۸۶۸۵.
۴. به طور کلی مستخدمین شهرداری از لحاظ استخدامی به چهار دسته به شرح زیر تقسیم می‌شوند:
 - الف - مستخدم ثابت که برای تصدی یکی از پست‌های سازمانی شهرداری استخدام شده باشد.
 - ب - مستخدم رسمی که تابع قانون استخدام کشوری است.
 - پ - مستخدم موقت که به موجب قرارداد برای مدت معین و کار مشخص به استخدام شهرداری درآید، مقررات استخدامی این قبیل مستخدمین و تغییرات بعدی آن بنا به پیشنهاد شهرداری و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب انجمن شهر خواهد رسید.
 - ت - کارگران شهرداری منضمول قانون کار می‌باشند، تشخیص مشاغل کارگری در شهرداری بنا به پیشنهاد شهرداری و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور خواهد بود.
 ۵. کسانی که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می‌نمایند قبل از ورود به خدمت رسمی یک دوره آزمایشی را که مدت آن سه سال می‌باشد طی خواهند نمود و در صورت احراز شرایط ذیل از بدو خدمت جزو کارمندان رسمی منظور خواهند شد:
 - الف - حصول اطمینان از لیاقت (علمی، اعتقادی و اخلاقی)، کاردانی، علاقه به کار، خلاقیت، نوآوری، روحیه خدمت به مردم و رعایت نظم انضباط اداری از طریق کسب امتیاز لازم با تشخیص کمیته تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی.
 - ب - طی دوره‌های آموزشی و کسب امتیاز لازم.
 - ج - تأیید گزینش.



نظام مدیریت منابع انسانی عادلانه در دستگاه‌های اجرایی کشور، ضمن توجه ویژه به حفظ و نگه‌داشت کارکنان کارآمد و اثربخش، یاری‌دهنده کارکنان غیرکارآمد به منظور انتقال به واحدها و بخش‌های مناسب‌تر است [۱۸]. براین اساس در بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه سازمان اداری و استخدامی کشور مجاز شده است به منظور بالا بردن بهره‌وری نیروی انسانی و جلوگیری از افزایش اندازه دولت، نیروهای رسمی، ثابت، پیمانی و قرارداد کارمعیین و مشمولین ماده «۱۲۴» قانون مدیریت خدمات کشوری^۱ را به صورت بین دستگاهی در درون استان جایابی و منتقل نماید. این در حالی است که ضوابط جایابی و انتقال کارکنان و همچنین مرجع تعیین این ضوابط مشخص نشده است. این مساله می‌تواند موجب سوءاستفاده برخی از مدیران دستگاه‌های اجرایی شده و بروز تبعیضات ناروا و شکل‌گیری بی‌عدالتی‌هایی را در دستگاه‌های اجرایی به دنبال داشته باشد. براین اساس پیشنهاد می‌شود عبارت «مطابق آئین‌نامه‌ای مشتمل بر شرایط احراز شغل و سطح سازمانی، نحوه‌ی پرداخت حقوق و مزایای کارکنان انتقالی و قواعد حاکم بر تغییر صندوق باننشستگی، که به تصویب هیات وزیران می‌رسد» پس از عبارت «و مشمولین ماده (۱۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری دستگاه‌های اجرایی را» در بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه درج گردد. همچنین با توجه به تعدد نظامات اداری و استخدامی کشور و تنوع گونه‌های بکارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی، به منظور جلوگیری بروز تفاسیر مختلف بعدی در خصوص شمول کارکنان دارای قراردادهای غیرمندرجه در این حکم، پیشنهاد می‌شود عبارت «و عناوین مشابه در» پس از عبارت «مشمولین ماده «۱۲۴» قانون مدیریت خدمات کشوری» در بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه درج شود. براساس توضیحات یادشده، در جدول ۲ حکم پیشنهادی جایگزین بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه مطرح شده است.

جدول ۲. ارزیابی بند «پ» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه

شماره ماده	متن لایحه	موافق	مخالف	موافق به شرط اصلاح	پیشینه در قوانین	پیشنهاد جایگزین
بند «پ» ماده «۱۰۶»	سازمان اداری و استخدامی کشور مجاز است به منظور بالا بردن بهره‌وری نیروی انسانی و جلوگیری از افزایش اندازه دولت، نیروهای رسمی، ثابت، پیمانی و قراردادی کارمعیین و مشمولین ماده (۱۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و عناوین مشابه در دستگاه‌های اجرایی را مطابق آئین‌نامه‌ای مشتمل بر شرایط احراز شغل و سطح سازمانی، نحوه‌ی پرداخت حقوق و مزایای کارکنان انتقالی و قواعد حاکم بر تغییر صندوق باننشستگی، که به تصویب هیات وزیران می‌رسد، به صورت بین دستگاهی در درون استان جایابی و منتقل کند.			*	مواد «۲۱»، «۱۲۰» و «۱۲۱» قانون مدیریت خدمات کشوری	سازمان اداری و استخدامی کشور مجاز است به منظور بالا بردن بهره‌وری نیروی انسانی و جلوگیری از افزایش اندازه دولت، نیروهای رسمی، ثابت، پیمانی و قراردادی کارمعیین و مشمولین ماده (۱۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و عناوین مشابه در دستگاه‌های اجرایی را مطابق آئین‌نامه‌ای مشتمل بر شرایط احراز شغل و سطح سازمانی، نحوه‌ی پرداخت حقوق و مزایای کارکنان انتقالی و قواعد حاکم بر تغییر صندوق باننشستگی، که به تصویب هیات وزیران می‌رسد، به صورت بین دستگاهی در درون استان جایابی و منتقل کند.

۱. به کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام می‌دارد در سقف پست های سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی براساس قانون کار امکانپذیر می‌باشد.

منابع و مأخذ

- [۱]. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۸.
- [۲]. سیاست‌های کلی نظام اداری، ابلاغی ۱۳۸۹.
- [۳]. قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶.
- [۴]. قانون استخدام کشوری، مصوب ۱۳۴۵.
- [۵]. قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت، مصوب ۱۳۸۰.
- [۶]. قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور، مصوب ۱۴۰۱.
- [۷]. قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور، مصوب ۱۴۰۰.
- [۸]. آئین‌نامه استخدامی شهرداری تهران، مصوب ۱۳۵۶ شورای انقلاب.
- [۹]. آئین‌نامه اجرایی تبصره «۲» ماده «۲۱» و ماده «۱۲۱» قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۸ هیات وزیران.
- [۱۰]. بخشنامه شماره ۵۴۶۲۱ مورخ ۱۴۰۱/۰۷/۳۰ سازمان اداری و استخدامی کشور درخصوص دستورالعمل بند «ج» تبصره «۲۰» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور.
- [۱۱]. لایحه الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۳).
- [۱۲]. لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور.
- [۱۳]. لایحه بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور.
- [۱۴]. قلی‌پور، آرین. (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- [۱۵]. موسوی، سیدغلامرضا. (۱۴۰۱). مجموعه قوانین و مقررات اداری و استخدامی کشور با طبقه‌بندی جدید (آموزشی، کاربردی). تهران: مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضائیه.
- [۱۶]. ماهی جوشقانی، هادی. هادوی، منصوره. (۱۳۹۳). آرایه مدل تلفیقی از نقش عدالت ادراکی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و متغیرهای مدل رفتار برنامه‌ریزی شده تمایل به جابجایی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت نفت و گاز پارس). فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. ۵۵-۱۰۳.
- [17]. Muhammad A. W. (2021), International Journal of Management Research and Social Science (IJMRSS), Volume 8, Issue 3.
- [۱۸]. استوارت، گرگ ال. براون، کنت جی. (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی، پیوند استراتژی و عمل. تهران: مهکامه. (مترجمان: سیدمحمد اعرابی و مرجان فیاضی).
- [۱۹]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: «طرح اصلاح ماده «۱۱۷» قانون مدیریت خدمات کشوری». شماره مسلسل: ۱۸۶۸۵. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).



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