



جمهوری اسلامی ایران

ریاست جمهوری

۴۴۳۲۷۱  
۳۱۰۳  
۱۳۸۹/۱۱/۲۴

بسمه تعالی

"با صلوات بر محمد و آل محمد"

معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور  
معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رییس جمهور - وزارت کشور

وزیران عضو کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک در جلسه مورخ ۱۳۸۸/۱۰/۱۲ بنا به پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور و به استناد مواد (۸۱) و (۸۲) قانون مدیریت خدمات کشوری - مصوب ۱۳۸۶ - و با رعایت جزء "ط" بند (۱) تصویب نامه شماره ۱۵۸۷۹۵/ت/۲۸۸۵۶ هـ مورخ ۱۳۸۶/۱۰/۱۱ آیین نامه اجرایی مواد یادشده را به شرح ذیل موافقت نمودند:

آیین نامه اجرایی مواد (۸۱) و (۸۲) قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۱- دستگاه های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری موظفند:

الف- برنامه راهبردی خود را در چارچوب تکالیف قانونی تهیه و برنامه های عملیاتی سالانه را با تعیین اهداف کمی در راستای برنامه راهبردی تدوین نمایند.

ب- نظام ارزیابی عملکرد را با در نظر گرفتن واحدهای استانی، مؤسسات و سازمان های وابسته در سه سطح سازمان، مدیران و کارکنان و بر مبنای شاخص های عمومی و اختصاصی مستقر نمایند. تبصره- نحوه و فرایند ارزیابی عملکرد مدیران و کارکنان بر اساس دستورالعملی خواهد بود که از سوی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور ابلاغ می شود.

ج- نظام پاسخگویی در مقابل عملکرد را در سطوح سازمان، مدیران و کارکنان مستقر نمایند، به نحوی که کارکنان، مدیران و سازمان در چارچوب تکالیف قانونی و وظایف محول شده پاسخگویی عملکرد خود در مقابل مسئولان مافوق، مراجع ذیصلاح و دیگر ذینفعان باشند.

د- نظام جمع آوری داده های عملکرد را در سطوح ستاد، استان، سازمانها و مؤسسات وابسته با زمان بندی مشخص به صورت یکپارچه و منسجم مستقر نمایند.

هـ- نظام تحلیل داده های عملکرد را مستقر نمایند، به طوری که تبدیل داده های خام به اطلاعات و دانش به نحوی صورت پذیرد که زمینه به کارگیری دانش حاصل شده در جهت بهبود عملکرد سازمان، مدیران و کارکنان فراهم شود.



جمهوری اسلامی ایران

ریاست جمهوری

۴۴۳۲۷۱  
۳۱۰۳  
۱۳۸۹/۱۱/۲۴

بسمه تعالی

"با صلوات بر محمد و آل محمد"

معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور  
معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رییس جمهور - وزارت کشور

وزیران عضو کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک در جلسه مورخ ۱۳۸۸/۱۰/۱۲ بنا به پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور و به استناد مواد (۸۱) و (۸۲) قانون مدیریت خدمات کشوری - مصوب ۱۳۸۶ - و با رعایت جزء "ط" بند (۱) تصویب نامه شماره ۱۵۸۷۹۵/ت/۲۸۸۵۶ هـ مورخ ۱۳۸۶/۱۰/۱۱ آیین نامه اجرایی مواد یادشده را به شرح ذیل موافقت نمودند:

آیین نامه اجرایی مواد (۸۱) و (۸۲) قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۱- دستگاه های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری موظفند:

الف- برنامه راهبردی خود را در چارچوب تکالیف قانونی تهیه و برنامه های عملیاتی سالانه را با تعیین اهداف کمی در راستای برنامه راهبردی تدوین نمایند.

ب- نظام ارزیابی عملکرد را با در نظر گرفتن واحدهای استانی، مؤسسات و سازمان های وابسته در سه سطح سازمان، مدیران و کارکنان و بر مبنای شاخص های عمومی و اختصاصی مستقر نمایند. تبصره- نحوه و فرایند ارزیابی عملکرد مدیران و کارکنان بر اساس دستورالعملی خواهد بود که از سوی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور ابلاغ می شود.

ج- نظام پاسخگویی در مقابل عملکرد را در سطوح سازمان، مدیران و کارکنان مستقر نمایند، به نحوی که کارکنان، مدیران و سازمان در چارچوب تکالیف قانونی و وظایف محول شده پاسخگویی عملکرد خود در مقابل مسئولان مافوق، مراجع ذیصلاح و دیگر ذینفعان باشند.

د- نظام جمع آوری داده های عملکرد را در سطوح ستاد، استان، سازمانها و مؤسسات وابسته با زمان بندی مشخص به صورت یکپارچه و منسجم مستقر نمایند.

هـ- نظام تحلیل داده های عملکرد را مستقر نمایند، به طوری که تبدیل داده های خام به اطلاعات و دانش به نحوی صورت پذیرد که زمینه به کارگیری دانش حاصل شده در جهت بهبود عملکرد سازمان، مدیران و کارکنان فراهم شود.

و- ساز و کار استفاده از نتایج ارزیابی عملکرد را به نحوی فراهم نمایند که ضمن رفع نقاط ضعف، موانع و مشکلات موجود، زمینه ارتقای بهره وری و بهبود عملکرد سازمان، مدیران و کارکنان فراهم شود.

ز- بر اساس فرآیند نظام مدیریت عملکرد نسبت به تدوین گزارش خود ارزیابی در ابعاد شاخص های عمومی و اختصاصی اقدام و میزان تحقق اهداف برنامه و بهره وری را به صورت دوره ای و منظم به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور ارائه نمایند.

ح- فرآیند اجرایی نظام مدیریت عملکرد دستگاه را در راستای سامانه جامع نظام مدیریت عملکرد مستقر در معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور مکانیزه نمایند به نحوی که امکان ارتباط و نظارت همزمان معاونت با دستگاه و همچنین ستاد دستگاه با واحدهای انسانی و مؤسسات وابسته فراهم گردد.

تبصره - دفاتر مدیریت عملکرد دستگاه (ارزیابی عملکرد و پاسخگویی به شکایات) که زیر نظر بالاترین مقام دستگاه فعالیت می نمایند، مسئولیت استقرار و اجرای نظام مدیریت عملکرد را به عهده دارند.

ماده ۲- استانداردی ها در چارچوب نظام مدیریت عملکرد و بر اساس دستورالعمل هایی که از سوی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور ابلاغ می شود، دستگاه های اجرایی استان را ارزیابی و ضمن بهره برداری از نتایج حاصل شده در برنامه ریزی ها و تصمیم گیریها، گزارش مربوط را به بالاترین مقام دستگاه اجرایی و معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور ارسال نمایند.

ماده ۳- معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور مکلف است :

الف- محورها و شاخص های عمومی ارزیابی عملکرد دستگاه های اجرایی را در دو سطح ملی و استانی به همراه ضریب اهمیت محورها و شاخص ها با همکاری دستگاه های اجرایی در سطح ملی و استانی تدوین و حداکثر تا پایان بهمن ماه هر سال برای ارزیابی عملکرد سال آتی به دستگاه های اجرایی و استان ها ابلاغ نماید.

ب- محورها، شاخص های اختصاصی ارزیابی عملکرد، ضریب اهمیت، استاندارد عملکرد و برش های استانی پیشنهاد شده از سوی دستگاههای اجرایی را با همکاری معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رییس جمهور تدوین و حداکثر تا پایان بهمن ماه هر سال برای ارزیابی عملکرد و اختصاص بودجه سال آتی به دستگاه ابلاغ و بر اجرای آنها نظارت نماید.

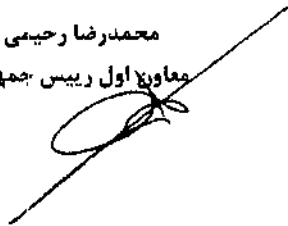
تبصره - چنانچه تصویب بودجه سالانه بعد از ابلاغ شاخص ها انجام شود، مغایرت های احتمالی به دستگاه ها ابلاغ خواهد شد.

ج- گزارش ارزیابی عملکرد دستگاه های اجرایی را در دو بعد شاخص های عمومی و اختصاصی بررسی و تحلیل و گزارش جامع ارزیابی عملکرد دستگاه ها را پس از تدوین به رییس جمهور و مجلس شورای اسلامی ارائه نماید.

- د- سامانه جامع نظام مدیریت عملکرد را با هدف نظارت، پیگیری و گزارش گیری از عملکرد دستگاه های اجرایی، مکانیزه نماید.
- ه- دستور العمل های اجرایی مربوط به نحوه استقرار نظام مدیریت عملکرد (فصل یازدهم) در دستگاه های اجرایی را ظرف سه ماه پس از ابلاغ این آیین نامه ابلاغ نماید.
- و- براساس شاخص های کیفی و ارزیابی مدیریت عملکرد، نسبت به صدور مجوز تشویق مدیران و کارکنان از محل صرفه جویی بودجه در قالب فوق العاده ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری اقدام کند.
- ماده ۴- مدیرانی که موفق به تحقق هشتاد درصد از شاخص کیفی و صرفه جویی در منابع شوند، از محل منابع صرفه جویی می توانند فوق العاده بندهای (۵) و (۶) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری را براساس دستور العمل معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور پرداخت نمایند.
- ماده ۵- معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رییس جمهور قیمت تمام شده فعالیت ها یا هزینه سرانه هر دستگاه را محاسبه و اعلام خواهد کرد.

این تصمیم نامه در تاریخ ۱۳۸۸/۱۱/۹ به تأیید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده است.

محمدرضا رحیمی  
معاون اول رییس جمهور



رونوشت: دفتر رییس جمهور، دفتر معاون اول رییس جمهور، کلیه وزارتخانه ها، سازمانها و مزسسات دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی، استانداریهای سراسر کشور و دفتر هیئت دولت.

شماره: ۲۷۹۱۱/۲۰۰۰  
تاریخ: ۲۸ مهر ۱۳۸۹  
پست



جمهوری اسلامی ایران  
ریاست جمهوری

بسمه تعالی

معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

سال همت مضاعف کار مضاعف گرامس باد

تمامی دستگاه‌های اجرایی مشمول ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری

دستورالعمل اجرایی استقرار نظام مدیریت عملکرد

موضوع بند «ه» ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی مواد ۸۱ و ۸۲ قانون مدیریت خدمات کشوری

در راستای استقرار و اجرای نظام مدیریت عملکرد و تشریح نحوه اجرای بند «ه» ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی مواد ۸۱ و ۸۲ قانون مدیریت خدمات کشوری (موضوع تصمیم‌نامه شماره ۴۴۳۲۷/۴۲۲۵ تاریخ ۱۳۸۹/۱/۱۴)، دستورالعمل زیر ابلاغ می‌گردد.

**ماده ۱-** تدوین برنامه راهبردی (بلند مدت) و به تبع آن اهداف عملیاتی و سالیانه، اولین و مهم‌ترین گام استقرار نظام مدیریت عملکرد است. در این رابطه دستگاه‌های اجرایی مکلفند با در نظر گرفتن برنامه‌های توسعه، برنامه‌های اجرایی دستگاه، تکالیف و مأموریت‌های تعیین شده از سوی مراجع ذیصلاح، برنامه‌های بالاترین مقام اجرایی دستگاه و سایر تکالیف و برنامه‌هایی که از سوی مجلس شورای اسلامی به عهده دستگاه گذاشته است، برنامه راهبردی (بلند مدت) و اهداف عملیاتی (سالیانه) خود را به صورت سندی مدون تهیه نموده و به تمام واحدهای خود ابلاغ نمایند.

**تبصره ۱-** مسؤلیت اصلی تدوین و ابلاغ برنامه‌های راهبردی و سالیانه به عهده بالاترین مقام اجرایی دستگاه بوده و اهداف عملیاتی باید حداکثر تا پایان آذر هر سال برای اجرا در سال آتی به واحدهای تابعه ابلاغ گردد.

**تبصره ۲-** دستگاه‌ها مکلفند یک نسخه از سند تدوین شده خود را به امور مدیریت عملکرد معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور ارسال نمایند.

**ماده ۳-** بالاترین مقام اجرایی دستگاه باید زمینه لازم برای تبدیل جهت‌گیری‌های استراتژیک دستگاه به فعالیت‌ها و استراتژی‌های اجرایی را فراهم نماید.

تهران خیابان شیخ بهایی - خیابان لادن - شماره ۲۰ مرکز تلفن: ۸۸۰۴۱۷۵۰ - ویرگار: ۸۸۰۵۳۰۷۴



جمهوری اسلامی ایران

ریاست جمهوری

معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

شماره: ۲۸۹/۲۷/۹۱۱  
تاریخ: ۲۸ مرداد ۱۳۸۹  
پست

تبصره ۱- واحدهای اجرایی دستگاه باید استراتژی‌ها، طرح‌ها و پروژه‌های اجرایی خود را به همراه زمان‌بندی اجرایی تنظیم و پس از تصویب توسط بالاترین مقام دستگاه، به اجرا بگذارند.

تبصره ۲- حداکثر مهلت لازم برای اجرای تبصره ۱ این ماده بیستم فروردین ماه هر سال خواهد بود.

ماده ۳- دستگاه‌های اجرایی مکلفند نظام ارزیابی عملکرد را به عنوان گام دوم استقرار نظام مدیریت عملکرد، با در نظر گرفتن موارد زیر مستقر نمایند:

الف) منظور از نظام ارزیابی عملکرد نظامی است که در برگیرنده دو بعد شاخص‌های عمومی و اختصاصی در سه سطح سازمان، مدیران و کارکنان می‌باشد.

تبصره ۳- چنانچه برخی از شاخص‌های عمومی در مورد دستگاهی مصداق نداشته باشد، دستگاه مشمول می‌تواند ضمن ذکر دلایل عدم مصداق مطابق قوانین و مقررات مورد عمل، شاخص‌هایی را به عنوان جایگزین پیشنهاد و پس از تایید آن توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور مبنای ارزیابی قرار دهد.

ب) دستگاه‌های اجرایی باید شاخص‌های عملکردی اختصاصی خود را با در نظر گرفتن مفاد ماده ۱ و همچنین تبصره ۱ ماده ۲ این دستورنعمل در سه سطح: سازمان، مدیران و کارکنان تدوین و ضمن تصویب آن توسط بالاترین مقام دستگاه، مبنای ارزیابی عملکرد سطوح ذکر شده قرار دهند.

تبصره ۴- شاخص‌های عمومی ارزیابی عملکرد بهمن‌ماه هر سال توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور برای ارزیابی عملکرد سال آتی ابلاغ می‌گردد.

تبصره ۳- تهیه و تصویب شاخص‌های اختصاصی سطح دستگاه مطابق بند «ب» ماده ۳ آیین‌نامه شماره ۴۴۳۲۷/۴۲۲۵ تاریخ ۱۳۸۹/۱/۱۴ هیأت وزیران صورت می‌گیرد.

تبصره ۴- شاخص‌های اختصاصی تعیین شده در سطح مدیران و کارکنان یا تصویب بالاترین مقام اجرایی دستگاه قابلیت اجرا دارد و مبنای ارزیابی همان سال قرار می‌گیرد.

تبصره ۵- امتیازدهی شاخص‌های اختصاصی در سطح مدیران و کارکنان مطابق دستورالعمل اجرایی تبصره بند «ب» ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی مذکور در تبصره ۲ همین ماده صورت می‌گیرد.

ج) وزارتخانه‌ها و سازمان‌های وابسته به ریاست جمهوری مسئول ارزیابی عملکرد سازمان‌ها، مؤسسات تابعه، شرکت‌های وابسته و همچنین واحدهای استانی خود می‌باشند.

ماده ۴- دستگاه‌های اجرایی مکلفند نظام پاسخگویی عملکرد را با توجه به موارد زیر مستقر نمایند:

تهران خیابان شیخ بهایی - خیابان لادن - شماره ۲۰ مرکز تلفن: ۸۸۰۴۱۷۵۰ - دورنگار: ۸۸۰۵۳۰۷۴



جمهوری اسلامی ایران

ریاست جمهوری

معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

شماره: ۲۷۹۱۱/۲۰۰۸  
تاریخ: ۲۸/۵/۱۳۸۹  
پست

الف) دستگاه‌های اجرایی به منظور ایجاد شرایط و چارچوب مناسب پاسخگویی عملکرد، با مدیران واحدهای وابسته به خود توافق‌نامه‌ای را در خصوص انجام وظایف و برنامه‌های اجرایی امضاء نموده و آن را مبنای پاسخگویی عملکرد تعیین شده قلمداد نمایند.

تبصره ۱- در خصوص فعالیت‌ها و خدماتی که قیمت تمام شده آنها بر اساس ماده ۱۶ قانون مدیریت خدمات کشوری محاسبه و تعیین شده است، تفاهم‌نامه منعقد شده در این خصوص مبنای قرار می‌گیرد در غیر اینصورت دستگاه‌ها با مدیران و کارکنان خود توافق‌نامه‌های عملکردی امضاء و بر مبنای آن اقدام می‌نمایند.

تبصره ۲- توافق‌نامه مذکور در ارزیابی عملکرد مدیران و کارکنان، موضوع دستورالعمل اجرایی تبصره بند «ب» ماده ۱ آیین‌نامه مواد ۸۱ و ۸۲ قانون مدیریت خدمات کشوری مورد استفاده قرار می‌گیرد.

تبصره ۳- رایزه گزارش عملکرد بر اساس زمان‌بندی تهیه شده و قبول مسئولیت انجام کارها از جمله اقدام‌های لازم برای تهیه چارچوب مناسب پاسخگویی می‌باشد.

ب) استقرار چارچوب مناسب برای پاسخگویی عملکرد دربرگیرنده ۵ مرحله زیر است:

۱- تهیه و تدوین اهداف قابل سنجش و شاخص‌های مناسب ارزیابی عملکرد (موضوع بند «ب» ماده ۳

این دستورالعمل)

۲- طرح‌ریزی ملاحظات دستیابی به اهداف در قالب شاخص‌های تعیین شده

۳- انجام کارها و نظارت بر پیشرفت اهداف و شاخص‌ها مطابق زمان‌بندی از پیش تعیین شده

۴- گزارش‌دهی نتایج به صورت ادواری

۵- ارزیابی نتایج به صورت ادواری و رایزه بازخورد و تعدیل طرح‌های بندی بر اساس بازخوردها

تبصره ۴- منظور از پاسخگویی، پاسخگویی دستگاه، مدیران و کارکنان در قبال تحقق استاندارد شاخص‌های عمومی و اختصاصی است.

ماده ۵- دستگاه‌های اجرایی مکلفند چارچوب مناسبی را با در نظر گرفتن موارد زیر در قالب نظام جمع‌آوری داده‌های عملکرد طراحی و مستقر نمایند:

الف) داده‌های جمع‌آوری شده باید منعکس‌کننده اهداف عملکرد سطوح؛ سازمان، مدیران و کارکنان بوده و تأکید اصلی آن تمرکز بر داده‌های بهبود دهنده عملکرد سازمان در سطوح ذکر شده باشد.

ب) داده‌های جمع‌آوری شده باید در قالب شاخص‌های تنظیم شده (موضوع بند «ب» ماده ۳ این دستورالعمل) صورت گرفته و تا حد امکان کمیته‌پذیر باشد.

تهران خیابان شیخ بهایی - خیابان لادن - شماره ۲۰ مرکز تلفن: ۸۸۰۴۱۷۵۰ -۶ - دورنگار: ۸۸۰۵۲۰۲۴

شماره: ۲۰۰/۲۷۹۱۱  
تاریخ: ۱۳۸۹/۰۵/۲۸  
پست:



جمهوری اسلامی ایران  
ریاست جمهوری

سازمان توسعه و سرمایه‌انسانی رییس جمهور

تبصره ۱- تأیید اعتبار داده‌های جمع‌آوری شده در سطح سازمان به عهده بالاترین مقام دستگاه و در سطح مدیران و کارکنان به عهده مدیر بلافصل کارکنان می‌باشد.

تبصره ۲- دستگاه‌ها می‌توانند برای ارزیابی دقیق‌تر شاخص‌های عملکرد (اختصاصی و عمومی) و جمع‌آوری داده‌های جزئی‌تر، ضمن مینا قراردادن شاخص‌های مصوب اقدام به طراحی چک‌لیست مناسب برای جمع‌آوری داده‌های عملکرد (ترجیحاً به صورت مکاتبه) در سطوح سازمان، مدیران و کارکنان نمایند.

ج) داده‌های جمع‌آوری شده دستگاه به روش‌های مختلف آماری بررسی و تجزیه و تحلیل شود و در نهایت پروژه‌های بهبود در این رابطه در سه سطح؛ سازمان، مدیران و کارکنان تدوین گردد.

تبصره ۳- پروژه‌های بهبود تعریف شده بایستی به عنوان اهداف عملکردی آینده، در قالب شاخص‌های قابل اندازه‌گیری تعریف، پایش و مدیریت گردد.

د) مسئولیت جمع‌آوری داده‌ها در تمام سطوح (ستاد، سازمان‌ها و موسسات وابسته و واحدهای استانی) به عهده بالاترین مقام اجرایی دستگاه است.

ماده ۶- دستگاه‌های اجرایی مکلفند نظام تحلیل داده‌های عملکرد خود را به نحوی مستقر نمایند که تبدیل داده‌های جمع‌آوری شده در سطوح سازمان، مدیران و کارکنان به دانش قابل استفاده در جهت بهبود عملکرد در سطوح مذکور فراهم گردد.

تبصره ۱- هدف از تجزیه و تحلیل داده‌های عملکرد، یافتن علل ریشه‌ای ضعف عملکرد و ارائه پیشنهاد لازم جهت بهبود عملکرد است. دستگاه‌ها می‌توانند جهت ریشه‌یابی علل و بهبود عملکرد از ابزارهای علمی و روش‌های آماری استفاده نمایند.

تبصره ۲- در تجزیه و تحلیل عملکرد سطوح مذکور، عملکرد واقعی با اهداف از پیش تعیین شده مورد مقایسه و تحلیل قرار می‌گیرد. در این رابطه می‌توان از ابزار تحلیل روند نیز استفاده کرد.

ماده ۷- دستگاه‌های اجرایی مکلفند نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل عملکرد (موضوع ماده ۶ این دستورالعمل) را در قالب طرح‌ها و پروژه‌های بهبود (از جمله پیش‌بینی دوره‌های آموزشی بر اساس آیین‌نامه اجرایی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع تصمیم‌نامه شماره ۲۵۷۹/ت/۴۳۹۱۶ ک تاریخ ۱۳۸۹/۱/۱۰) در سطوح سازمان، مدیران و کارکنان تدوین نموده و به اجرا بگذارند.

تهران خیابان شیخ بهایی - خیابان لادن - شماره ۲۰ مرکز تلفن: ۸۸۰۳۱۷۵۰ - ۰۶ - دورنگار: ۸۸۰۵۳۰۷۴





جمهوری اسلامی ایران

ریاست جمهوری

معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

شماره: ۲۷۹۱۱/۲۰۰۱  
تاریخ: ۲۸ شهریور ۱۳۸۹  
پوست:

تبصره ۱- طرح‌ها و پروژه‌های تدوین شده به عنوان اهداف عملیاتی تلقی شده و در ارزیابی عملکرد سال بعد مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

تبصره ۲- نتیجه ارزیابی عملکرد و امتیاز کسب شده، مبنای پرداخت فوق‌العاده کارایی (بر اساس دستورالعمل بند ۶ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری) خواهد بود.

ماده ۸- دستگاه‌های اجرایی مکلفند تمام مراحل و مفاد این دستورالعمل را به صورت مکانیزه در قالب نظام جامع مدیریت عملکرد طراحی و مستقر نمایند.

تبصره- نرم‌افزار طراحی شده باید قابلیت لینک در سطوح: سازمان، موسسات، شرکت‌ها و واحدهای وابسته و استان‌ها و همچنین رده‌های: سازمان، مدیران و کارکنان را داشته و مورد تایید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور باشد.

لطف‌اً فرزند دهکردی

نمران خیابان شیخ بهایی - خیابان لادن - شماره ۲۰ مرکز تلفن: ۸۸۰۴۱۷۵۰-۶ دورنگار: ۸۸۰۵۳۰۷۴



جمهوری اسلامی ایران

ریاست جمهوری

معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور

شماره ۲۰۰/۴۳۵۱۲

تاریخ ۱۳۸۹/۸/۲۲

پیوست دو صفحه

بسمه تعالی

### بخشنامه به کلیه دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری

شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۱۳۸۹/۸/۳ بنا به پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور و به استناد بند (۶) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، دستورالعمل نحوه پرداخت فوق‌العاده کارایی و عملکرد را به شرح پیوست تصویب نمود که مراتب به تأیید رئیس جمهور محترم رسیده است و برای اجرا ابلاغ می‌گردد.

لطفاً فرزند دهکردی

## بسمه تعالی

**دستور العمل نحوه پرداخت فوق العاده کارایی و عملکرد  
(موضوع بند ۶ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری)**

۱- کارمندان دستگاه‌های اجرایی با توجه به نتایج ارزیابی عملکرد دستگاه مربوط که هر ساله براساس آیین‌نامه اجرایی مواد (۸۱) و (۸۲) قانون مدیریت خدمات کشوری (موضوع تصمیم‌نامه شماره ۴۴۳۲۷/۴۲۲۵ مورخ ۱۳۸۹/۱/۱۴) و دستورالعمل اجرایی شماره ۲۰۰/۲۷۹۱۱ مورخ ۱۳۸۹/۵/۲۸ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس‌جمهور انجام می‌گیرد و به تأیید مراجع ذیصلاح می‌رسد، به شرح زیر مشمول دریافت فوق العاده کارایی و عملکرد می‌باشند:

ردیف	رتبه دستگاه	نسبت کارکنان مشمول دریافت فوق العاده
۱	سطح عالی	۷۰ درصد
۲	سطح خوب	۵۰ درصد
۳	سطح متوسط	۳۰ درصد

تبصره- نسبت کارمندان مشمول دریافت فوق العاده مذکور در هر یک از سطوح ستاد دستگاه، ستاد سازمان‌های وابسته، ستاد واحدهای استانی و واحدهای شهرستانی (تا میزان ۲۰٪ امتیازات مربوط به حقوق ثابت آنان در مقاطع سه ماهه) توسط شورا یا کمیسیون تحول اداری دستگاه تعیین و پس از تایید بالاترین مقام دستگاه قابل پرداخت می‌باشد.

۲- میزان برخورداری کارمندان و مدیران از فوق العاده کارایی و عملکرد در هر یک از دستگاه‌های جدول بند (۱) براساس نمره ارزیابی آنها در قالب جدول زیر می‌باشد.

ردیف	در صورت کسب امتیاز ارزشیابی سالانه	درصد امتیازات حقوق ثابت
۱	از ۹۶ تا ۱۰۰ درصد نمرات	۲۰ درصد
۲	از ۹۱ تا ۹۵ درصد نمرات	۱۸ درصد
۳	از ۸۱ تا ۹۰ درصد نمرات	۱۶ درصد
۴	از ۷۶ تا ۸۰ درصد نمرات	۱۴ درصد
۵	از ۷۱ تا ۷۵ درصد نمرات	۱۲ درصد

تبصره- امتیاز ارزیابی سالانه براساس دستورالعمل ارزیابی عملکرد کارمندان و مدیران، موضوع تبصره بند

«ب» آیین‌نامه اجرایی مواد (۸۱) و (۸۲) قانون مدیریت خدمات کشوری تعیین می‌شود.

۳- در اجرای تبصره ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، برقراری این فوق‌العاده مشروط به صرفه‌جویی

در هزینه، ناشی از اصلاحات ساختاری، نیروی انسانی و فناوری می‌باشد و دستگاه‌های اجرایی موظفند از

اعتبارات حاصل از موارد فوق با مجوز کمیته‌ای متشکل از نمایندگان معاونت‌های برنامه‌ریزی و نظارت

راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه‌انسانی رییس جمهور و یا نمایندگان واحدهای متناظر در استانداری‌ها

پس از درج در موافقت‌نامه هزینه‌ای و در چارچوب این دستورالعمل، استفاده نمایند.

۴- استفاده از اعتبارات مذکور مشروط به آن است که دستگاه اجرایی در هزینه‌های خود تا انتهای سال مالی با

هیچ گونه کسری اعتبار مواجه نشود.

۵- فوق‌العاده موضوع این دستورالعمل جزء دیون منظور نمی‌گردد و در زمره فوق‌العاده‌های مستمر محسوب

نمی‌شود.

شماره ۲۶۶۶۵۳  
تاریخ ۱۳۹۰/۳/۲۳  
پوست



جمهوری اسلامی ایران

رییس جمهور

تصویب نامه شورای عالی اداری

بسمه تعالی

### کلیه دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری

شورای عالی اداری در یکصد و چهل و ششمین جلسه مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۱۸ بنا به پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور، در راستای بند «ب» ردیف (۶) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری و به منظور اجرای دستورالعمل نحوه پرداخت فوق‌العاده کارایی و عملکرد (موضوع بخشنامه شماره ۲۰۰/۴۳۵۱۲ مورخ ۱۳۸۹/۸/۲۲) تصویب نمود:

دستگاه‌های اجرایی همه ساله بر اساس آیین‌نامه اجرایی مواد (۸۱) و (۸۲) قانون مدیریت خدمات کشوری (موضوع تصمیم‌نامه شماره ۴۴۳۲۷/۴۲۲۵ مورخ ۱۳۸۹/۱/۱۴) و دستورالعمل اجرایی شماره ۲۰۰/۲۷۹۱۱ مورخ ۱۳۸۹/۵/۲۸ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور، در ابعاد عمومی و اختصاصی مورد ارزیابی قرار گرفته و برحسب امتیاز مکتسبه به شرح زیر سطح‌بندی می‌شوند:

- ۱- دستگاه‌هایی که امتیاز آنها ۹۰ درصد یا بیشتر باشد، در سطح عالی قرار می‌گیرند.
- ۲- دستگاه‌هایی که امتیاز آنها بین ۷۵ تا ۸۹/۹ درصد باشد، در سطح خوب قرار می‌گیرند.
- ۳- دستگاه‌هایی که امتیاز آنها بین ۶۰ تا ۷۴/۹ درصد باشد، در سطح متوسط قرار می‌گیرند.

**تبصره ۱-** دستگاه‌های مشمول پس از اعلام سطح تعیین شده از سوی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور، میزان برخورداری کارکنان شاغل در ستاد دستگاه و ستاد سازمان‌های وابسته را با رعایت تبصره بند (۱) دستورالعمل نحوه پرداخت فوق‌العاده کارایی و عملکرد (بخشنامه شماره ۲۰۰/۴۳۵۱۲ مورخ ۱۳۸۹/۸/۲۲) تعیین می‌نمایند.

**تبصره ۲-** دستگاه‌های استانی بر اساس نتایج حاصل از ارزیابی عملکرد و سطح‌بندی اعلام شده از سوی استانداری‌ها که به تایید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور می‌رسد، تعیین سطح می‌شوند. پرداخت فوق‌العاده مذکور در دستگاه‌های استانی که بودجه سالانه آنها غیر متمرکز (استانی) است توسط دستگاه استانی صورت می‌گیرد. میزان برخورداری کارکنان شاغل در سایر دستگاه‌های استانی با

شماره ۲۰۶۶۶۵۴  
تاریخ ۲۴، ۴، ۱۳۹۹  
پست



جمهوری اسلامی ایران

رییس جمهور

تصویب نامه شورای عالی اداری

رعایت تبصره بند (۱) دستورالعمل نحوه پرداخت فوق العاده کارآیی و عملکرد (بخشنامه شماره ۲۰۰/۴۳۵۱۲ مورخ ۱۳۸۹/۸/۲۲) تعیین می گردد.

محمود احمدی نژاد

رییس جمهور و رییس شورای عالی اداری

**رونوشت:** دفتر مقام معظم رهبری "مدظله العالی" - دفتر ریاست جمهوری - دفتر ریاست محترم مجلس شورای اسلامی - دفتر ریاست محترم قوه قضاییه - تمامی وزارتخانه ها و سازمان های دولتی - استانداری های سراسر کشور - دفتر هیات دولت - دفتر بازرسی رییس جمهور - دفتر ریاست دیوان عدالت اداری - کمیسیون امور اجتماعی مجلس شورای اسلامی - اداره کل حقوقی ریاست جمهوری - اداره کل قوانین و مقررات کشوری ریاست جمهوری - روزنامه رسمی جمهوری اسلامی ایران - دفتر هماهنگی های ویژه رییس جمهور - فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی ایران - دیوان محاسبات کشور - سازمان بازرسی کل کشور

بسمه تعالی

### بخشنامه به تمامی دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری

موضوع: دامنه شمولیت نظام مدیریت عملکرد

با توجه به ابهامات دستگاه‌های اجرایی و استعلام‌های به عمل آمده در خصوص دامنه شمول آیین‌نامه اجرایی مواد ۸۱ و ۸۲ قانون مدیریت خدمات کشوری موضوع استقرار نظام جامع مدیریت عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور (تصمیم‌نامه شماره ۴۴۳۲۷/۴۲۲۵ تاریخ ۱۳۸۹/۱/۱۴ وزیران عضو کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک) اعلام می‌دارد:

تمامی وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و معاونت‌های وابسته به ریاست جمهوری با تمامی سازمان‌ها، مؤسسات، شرکت‌ها، مراکز و واحدهای وابسته و تابعه خود مکلفند ضمن استقرار کامل نظام مدیریت عملکرد در دستگاه و اجرای آیین‌نامه صدرالاشاره، گزارش مربوط به عملکرد دستگاه در ابعاد شاخص‌های عمومی و اختصاصی را هر سال بر اساس دستورالعمل‌های ابلاغی از سوی این معاونت ارسال نمایند. بدیهی است این بخشنامه واحدهای استانی دستگاه‌های مشمول را نیز در برخواهد داشت. ضمناً تمامی مؤسسات و شرکت‌ها از جمله؛ بانک‌ها، بیمه‌ها و... تا زمانی که بیش از ۵۰ درصد سهام آن‌ها به بخش غیردولتی واگذار نشده‌باشد، مشمول این بخشنامه خواهند بود.

لطف الله فروزنده دهکردی

معاون  
نزد

بدون مهر بر حتمه فاقد اعتبار است.

تهران خیابان شهید بهشتی، پلاک ۱۶ میرعماد شماره ۱۶ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۴۳۴۴ کد پستی: ۱۵۸۷۷۷۳۴۹۹

تلفن: ۸۵۳۵۰ دورنگار: ۸۸۵۴۶۹۳۹ آدرس وبگاه: WWW.MDHC.IR

معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

(پ)  
جمهوری اسلامی ایران  
ریاست جمهوری

شماره ۲۷۰۲/۹۰/۲۰۰  
تاریخ ۱۳۹۰/۲/۱۱  
پوست

بدون مهر بر حتمه فاقد اعتبار است.

تهران خیابان شهید بهشتی، مپس میرعاد شماره ۱۶ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۴۳۴۴ کد پستی: ۱۵۸۷۷۷۳۴۹۹  
تلفن: ۸۵۳۵۰ دورنگار: ۸۸۵۴۶۹۳۹ آدرس وبگاه: WWW.MDHC.IR





## بسمه تعالی

**بخشنامه به دستگاه‌های اجرایی کشور و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان‌ها****موضوع: ارزیابی عملکرد سال ۱۳۹۹ دستگاه‌های اجرایی سطح ملی و استانی و فرایند اجرایی آن**

در اجرای بند (الف) و (ب) ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی مواد (۸۱) و (۸۲) قانون مدیریت خدمات کشوری و به منظور سنجش موفقیت دستگاه‌ها در راستای تحقق اهداف و وظایف محول شده و نیز تکالیف تعیین شده در نقشه راه اصلاح نظام اداری (موضوع مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۵۶۰ مورخ ۱۳۹۳/۱/۲۰ شورای عالی اداری) و برنامه اصلاح نظام اداری-دوره دوم (موضوع مصوبه شماره ۳۰۲۵۹۶ تاریخ ۱۳۹۷/۶/۱۴ شورای عالی اداری)، نحوه ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی در سطوح ملی و استانی بر اساس شاخص‌های عمومی و اختصاصی سال ۱۳۹۹، به شرح زیر تعیین می‌گردد:

۱. شاخص‌های عمومی ارزیابی عملکرد سال ۱۳۹۹ دستگاه‌های اجرایی در سطح ملی، پیوست این بخشنامه می‌باشد. شاخص‌های عمومی سطح استانی و دستورالعمل امتیازدهی شاخص‌های عمومی ارزیابی عملکرد سال ۱۳۹۹ (سطح ملی و استانی)، توسط امور مدیریت عملکرد و ارتقای فرهنگ سازمانی تدوین و در وبسایت سازمان به نشانی [www.aro.gov.ir](http://www.aro.gov.ir) بارگذاری و به نحو مقتضی اطلاع‌رسانی خواهد شد.

۲. شاخص‌های عمومی ستاره‌دار در سطوح ملی و استانی؛ بر اساس تفاهم‌نامه برنامه سه ساله اصلاح نظام اداری - دوره دوم (۱۳۹۷-۱۳۹۹) دستگاه، ارزیابی خواهند شد. همچنین با توجه به اینکه سال ۱۳۹۹ آخرین سال اجرای برنامه جامع اصلاح نظام اداری-دوره دوم می‌باشد، ارزیابی عملکرد این شاخص‌ها، بر اساس اهداف و عملکرد تجمیعی سه ساله (از سال ۹۷ تا ۹۹) انجام خواهد شد.

۳. شاخص‌های اختصاصی تجمیعی ستاد دستگاه و سازمان‌های وابسته، به استناد بند (ب) ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی مواد (۸۱) و (۸۲) قانون مدیریت خدمات کشوری توسط این سازمان نهایی و ابلاغ خواهد شد.

۴. ضروری است وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل پس از ابلاغ شاخص‌های اختصاصی، نسبت به تنظیم برش استانی برای سال ۱۳۹۹ و ارسال به این سازمان برای بررسی و تأیید نهایی اقدام نمایند. در صورت عدم ارسال برش استانی شاخص‌های اختصاصی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان‌ها پس از اعلام این سازمان رأساً نسبت به نهایی نمودن شاخص‌های اختصاصی این دسته از دستگاه‌های اجرایی استانی اقدام می‌نمایند.



۵. دریافت گزارش خودارزیابی ستاد دستگاه و سازمان‌های وابسته در بعد شاخص‌های عمومی حداکثر تا تاریخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۸ و بعد شاخص‌های اختصاصی حداکثر تا تاریخ ۱۴۰۰/۰۲/۳۱ از طریق سامانه جامع مدیریت عملکرد دولت انجام خواهد شد.
۶. دریافت گزارش خودارزیابی دستگاه‌های اجرایی سطح استان در بعد شاخص‌های عمومی و اختصاصی حداکثر تا تاریخ ۱۴۰۰/۰۲/۳۱ از طریق سامانه جامع مدیریت عملکرد دولت انجام خواهد شد.
۷. دفاتر مدیریت عملکرد یا عناوین مشابه وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل؛ ترتیبی اتخاذ نمایند تا فرآیند خود ارزیابی ستاد دستگاه، سازمان‌های وابسته و واحدهای استانی تا تاریخ‌های مندرج در بندهای ۵ و ۶ انجام و بعد از تأیید شورای راهبری توسعه مدیریت دستگاه، نسبت به انتقال گزارش‌ها به سامانه جامع مدیریت عملکرد دولت اقدام نمایند. بدیهی است راهبری، هدایت فرآیند خود ارزیابی و همچنین زمان‌بندی آن در مهلت تعیین شده، بر عهده دفاتر مدیریت عملکرد یا عناوین مشابه وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل خواهد بود.
۸. آن دسته از دستگاه‌های اجرایی استان که ستاد دستگاه آن‌ها فاقد تفاهم‌نامه برنامه اصلاح نظام اداری یا شاخص‌های اختصاصی ابلاغی می‌باشند، موظفند بعد از اعلام این سازمان، نسبت به انعقاد تفاهم‌نامه با سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان در شاخص‌های عمومی ستاره‌دار و همچنین شاخص‌های اختصاصی، اقدام نمایند. در صورت عدم تفاهم، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان‌ها، رأساً نسبت به هدفگذاری شاخص‌های عمومی ستاره‌دار و تدوین شاخص‌های اختصاصی اقدام و آن‌ها را ملاک ارزیابی قرار خواهند داد.
۹. ارزیابی دستگاه‌های اجرایی استانی در بعد شاخص‌های عمومی و اختصاصی توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان‌ها و از طریق سامانه جامع مدیریت عملکرد دولت انجام خواهد شد. سازمان‌های مذکور موظفند پس از انجام ارزیابی واحدهای استانی نسبت به نهایی نمودن امتیازات دستگاه‌های استانی اقدام نمایند.
۱۰. نتایج ارزیابی‌های انجام شده ضمن ارائه در شورای عالی اداری و گزارش به رییس جمهور محترم، در جشنواره شهید رجایی (سطح ملی و استانی) اعلام و به اطلاع عموم خواهد رسید. ضمناً امتیاز مکتسبه دستگاه‌های اجرایی، مبنای پرداخت فوق‌العاده کارایی و عملکرد به کارکنان دستگاه (به استناد مصوبه ۲۰۶/۶۶۵۳ تاریخ ۱۳۹۰/۳/۲۳) قرار خواهد گرفت.

جمشید انصاری

## شاخص‌های عمومی ارزیابی عملکرد سال ۱۳۹۹ دستگاه‌های اجرایی سطح ملی (برگرفته از برنامه اصلاح نظام اداری-دوره دوم)

ردیف	عنوان شاخص	واحد سنجش	هدف کمی	سقف امتیاز
۱	<b>محور اصلاح ساختار سازمانی (۱۳۰ امتیاز)</b>			
۱/۱	واگذاری واحدهای عملیاتی و خدمات دستگاه‌های اجرایی به بخش خصوصی و مدیریت محلی	درصد	*	۳۰
۱/۲	اجرای ضوابط سازماندهی واحدهای عمومی	درصد	۱۰۰	۲۰
۱/۳	کاهش تعداد پست‌های سازمانی دستگاه	درصد	*	۲۰
۱/۴	واگذاری وظایف و تفویض اختیارات به سطوح استانی و شهرستانی	درصد	*	۲۰
۱/۵	توسعه و تکمیل سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی	درصد	۱۰۰	۲۵
۱/۶	کاهش تعداد واحدهای سازمانی و پست‌های مدیریتی و سرپرستی	درصد	*	۱۵
۲	<b>محور توسعه دولت الکترونیک (۲۵۰ امتیاز)</b>			
۲/۱	الکترونیکی کردن خدمات دولتی (درخواست خدمت)	درصد	*	۲۰
۲/۲	الکترونیکی کردن خدمات دولتی (تحويل خدمت)	درصد	*	۲۰
۲/۳	الکترونیکی کردن خدمات دولتی (کلیه مراحل خدمت اعم از درخواست، تولید و تحويل)	درصد	*	۲۰
۲/۴	استفاده از دفاتر پیشخوان در ارائه خدمت	درصد	*	۱۵
۲/۵	استانداردسازی تارنما	درصد	۱۰۰	۳۵
۲/۶	اصلاح فرآیندهای ارائه خدمات	درصد	*	۳۰
۲/۷	استفاده از فناوری‌های نوین در ارائه خدمت (فناوری‌های همراه، شبکه‌های اجتماعی و پیام‌رسان‌ها)	درصد	*	۱۵
۲/۸	ارائه خدمات در میز خدمت	درصد	۱۰۰	۳۰
۲/۹	توسعه زیرساخت دولت الکترونیکی	درصد	*	۲۰

ردیف	عنوان شاخص	واحد سنجش	هدف کمی	سقف امتیاز
۲/۱۰	مشارکت الکترونیکی شهروندان در سیاست‌ها، فرآیندها، تصمیمات و اقدامات دستگاه‌های اجرایی	درصد	۱۰۰	۲۵
۲/۱۱	احراز هویت الکترونیکی	درصد	۱۰۰	۲۰
۳	محور مدیریت سرمایه انسانی (۱۸۵ امتیاز)			
۳/۱	برنامه ریزی نیروی انسانی	درصد	۱۰۰	۱۲
۳/۲	بروزرسانی نظام اطلاعات نیروی انسانی	درصد	۱۰۰	۱۰
۳/۳	ساماندهی و متناسب سازی نیروی انسانی	درصد	*	۱۸
۳/۴	کیفیت نظام جذب و استخدام در دستگاه‌های اجرایی	درصد	۱۰۰	۲۰
۳/۵	تناسب شغل و شاغل	درصد	۱۰۰	۱۰
۳/۶	اصلاح و بازنگری مشاغل	درصد	۱۰۰	۱۰
۳/۷	رعایت مقررات جبران خدمت	درصد	۱۰۰	۱۰
۳/۸	شایسته سالاری در انتصاب مدیران و بهره گیری از توانمندی های زنان و جوانان	درصد	*	۲۰
۳/۹	ثبت اطلاعات ماهانه حقوق و مزایای مقامات، روسا، مدیران و کارکنان در سامانه حقوق و مزایا	درصد	۱۰۰	۱۵
۳/۱۰	نیازسنجی و طراحی برنامه آموزشی	درصد	۱۰۰	۲۵
۳/۱۱	اجرا و ارزشیابی دوره های آموزشی مدیران و کارکنان	درصد	۱۰۰	۱۰
۳/۱۲	ارزیابی و توسعه شایستگی های مدیران	درصد	۱۰۰	۱۵
۳/۱۳	ارزشیابی عملکرد کارکنان	درصد	۱۰۰	۱۰
۴	محور مدیریت بهره وری نظام اداری (۶۵ امتیاز)			
۴/۱	استقرار چرخه بهره‌وری در دستگاه‌های اجرایی کشور	درصد	۱۰۰	۲۰
۴/۲	میزان اجرای برنامه مدیریت سبز	درصد	۱۰۰	۲۰

ردیف	عنوان شاخص	واحد سنجش	هدف کمی	سقف امتیاز
۴/۳	اداره واحدهای اجرایی به روش قیمت تمام شده	درصد	*	۱۵
۴/۴	اجرای حسابداری تعهدی	درصد	۱۰۰	۱۰
۵	محور توسعه فرهنگ سازمانی، ارتقاء سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم در نظام اداری (۲۴۰ امتیاز)			
۵/۱	ارتقاء سلامت نظام اداری	درصد	۱۰۰	۳۵
۵/۲	صیانت از حقوق شهروندان در نظام اداری	درصد	۱۰۰	۵۵
۵/۳	ارتقاء کیفیت بازرسی در نظام اداری	درصد	۱۰۰	۴۵
۵/۴	افزایش اثربخشی نظام رسیدگی به تخلفات اداری	درصد	۱۰۰	۲۵
۵/۵	رسیدگی به ارتباطات مردمی در بستر سامد	درصد	۱۰۰	۱۵
۵/۶	ارتباطات مردم و دولت در بستر سامد	درصد	۱۰۰	۲۰
۵/۷	اجرای مفاد نظام نامه مدیریت توسعه فرهنگ سازمانی	درصد	۱۰۰	۲۵
۵/۸	ترویج فرهنگ ایثار و شهادت	درصد	۱۰۰	۱۰
۵/۹	استقرار نظام جامع توسعه و ترویج فرهنگ اقامه نماز	درصد	۱۰۰	۱۰
۶	محور نظارت و ارزیابی (۱۳۰ امتیاز)			
۶/۱	استقرار نظام مدیریت عملکرد دستگاه اجرایی	درصد	۱۰۰	۸۰
۶/۲	نظارت بر میزان اجرای برنامه اصلاح نظام اداری - دوره دوم	درصد	۱۰۰	۵۰

توجه: شاخص‌های ستاره‌دار بر اساس اهداف تجمیعی ۹۷ تا ۹۹ تفاهم‌نامه برنامه سه ساله اصلاح نظام اداری دستگاه، ارزیابی می‌گردد.



## بسمه تعالی

## بخشنامه به دستگاه‌های اجرایی، استانداری‌ها و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان‌ها

موضوع: جشنواره شهید رجایی سال ۱۴۰۰ (بر اساس ارزیابی عملکرد سال ۱۳۹۹)

به منظور ارج گذاری و تکریم "خدمت صادقانه و موثر" در نظام جمهوری اسلامی و شناسایی و تقدیر از تلاشگران و دستگاه‌های برتر در عرصه خدمتگزاری به ملت شریف ایران و نهادینه کردن فرهنگ ارتقاء و بهبود عملکرد دستگاه‌های اجرایی و نیز پایش میزان اجرای مطلوب برنامه جامع اصلاح نظام اداری - دوره دوم (۱۳۹۷-۱۳۹۹) و به استناد آیین‌نامه اجرایی مواد (۸۱) و (۸۲) قانون مدیریت خدمات کشوری و دستورالعمل‌های اجرایی مربوط در خصوص ارزیابی عملکرد، ساختار و وظایف ستاد مرکزی و ستادهای دستگاهی و استانی جشنواره شهید رجایی سال ۱۴۰۰ به شرح زیر ابلاغ می‌گردد:

## الف) ستاد مرکزی جشنواره شهید رجایی

ستاد مرکزی جشنواره شهید رجایی با مسئولیت معاون رییس جمهور و رییس سازمان اداری و استخدامی کشور و با عضویت معاونان این سازمان و پنج نفر از معاونان دستگاه‌های اجرایی ذیربط و صاحب‌نظران مدیریت دولتی، در سازمان اداری و استخدامی کشور تشکیل و اقدامات زیر را انجام می‌دهد:

- انتخاب حداکثر (۳) دستگاه از بین وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل زیر نظر رییس‌جمهور که بالاترین امتیاز یا بیشترین میزان رشد امتیاز را نسبت به سال گذشته در مجموع دو بعد شاخص‌های عمومی و اختصاصی (موضوع بندهای الف و ب ماده (۳) آیین‌نامه اجرایی مواد (۸۱) و (۸۲) ق.م.خ.ک) کسب نمایند.
- انتخاب حداکثر (۳) دستگاه از بین سازمان‌ها، موسسات و شرکت‌های دولتی که بالاترین امتیاز یا بیشترین میزان رشد امتیاز را نسبت به سال گذشته در مجموع دو بعد شاخص‌های عمومی و اختصاصی (موضوع بندهای الف و ب ماده (۳) آیین‌نامه اجرایی مواد (۸۱) و (۸۲) ق.م.خ.ک) کسب نمایند.
- انتخاب حداکثر (۲) دستگاه از بین وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل زیر نظر رییس‌جمهور که بیشترین میزان تحقق اهداف برنامه جامع اصلاح نظام اداری دوره دوم را بر اساس ارزیابی شاخص‌های عمومی سال ۱۳۹۹، کسب نمایند.



۴. انتخاب حداکثر (۲) دستگاه از بین سازمان‌ها، موسسات و شرکت‌های دولتی دارای تفاهم‌نامه اجرای برنامه‌های اصلاح نظام اداری با سازمان اداری و استخدامی کشور که بیشترین میزان تحقق اهداف برنامه جامع اصلاح نظام اداری دوره دوم را بر اساس ارزیابی شاخص‌های عمومی سال ۱۳۹۹، کسب نمایند.

۵. انتخاب حداکثر (۲) دستگاه از بین وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل زیر نظر رئیس‌جمهور که بالاترین امتیاز را در شاخص‌های اختصاصی کسب نمایند.

۶. انتخاب حداکثر (۲) دستگاه از بین سازمان‌ها، موسسات و شرکت‌های دولتی که بالاترین امتیاز را در شاخص‌های اختصاصی کسب نمایند.

۷. انتخاب دستگاه‌های اجرایی برتر در محورهای برنامه جامع اصلاح نظام اداری - دوره دوم یا محورهای خاص براساس اقدامات تخصصی دستگاه‌های اجرایی.

**تبصره ۱:** دبیرخانه ستاد مرکزی جشنواره شهید رجایی در امور مدیریت عملکرد و ارتقاء فرهنگ سازمانی سازمان اداری و استخدامی کشور مستقر است و معاون نوسازی اداری سازمان دبیر جشنواره خواهد بود.

**تبصره ۲:** ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی با در نظر گرفتن مفاد فصل یازده قانون مدیریت خدمات کشوری، آیین‌نامه اجرایی مواد (۸۱) و (۸۲) قانون مدیریت خدمات کشوری به شماره ۴۴۳۲۷/۴۲۲۵ تاریخ ۱۳۸۹/۱/۱۴، بخشنامه ارزیابی عملکرد سال ۱۳۹۹ ابلاغی به شماره ۳۷۲۹۷۵ تاریخ ۱۳۹۹/۰۸/۱۸ و دستورالعمل امتیازدهی شاخص‌های عمومی ارزیابی عملکرد سال ۱۳۹۹، در قالب کمیته‌های تخصصی که در دبیرخانه ستاد مرکزی جشنواره شهید رجایی تشکیل می‌شود انجام و گزارش نهایی برای انتخاب برگزیدگان به ستاد مرکزی جشنواره شهید رجایی ارائه خواهد شد. لازم است دستگاه‌های اجرایی گزارش‌های خود ارزیابی خود را در قالب سامانه مدیریت عملکرد دولت بر اساس زمان‌بندی ابلاغ شده به این سازمان ارسال نمایند.

**تبصره ۳:** نحوه و چگونگی تقدیر از برگزیدگان توسط ستاد مرکزی جشنواره شهید رجایی تعیین و اعلام می‌شود.

### ب) ستاد دستگاهی جشنواره شهید رجایی

وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل زیر نظر رئیس‌جمهور موظفند با تشکیل ستاد جشنواره شهید رجایی در سطح دستگاه به ریاست بالاترین مقام دستگاه و با عضویت اعضای شورای راهبری توسعه مدیریت (موضوع مصوبه شماره



۱۳۹۳/۹/۵ شورای عالی اداری) و روسای سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های وابسته، اقدامات زیر را انجام دهند:

۱. انتخاب دستگاه‌های برتر از بین سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های وابسته و تابعه که بالاترین امتیاز را در مجموع دو بعد شاخص‌های عمومی و اختصاصی کسب نمایند.

۲. انتخاب دستگاه‌های برتر از بین سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های وابسته و تابعه که بیشترین میزان تحقق اهداف برنامه جامع اصلاح نظام اداری دوره دوم را بر اساس ارزیابی شاخص‌های عمومی سال ۱۳۹۹، کسب نمایند.

تبصره: در اجرای بندهای ۱ و ۲، دستگاه‌های اجرایی که دارای تا (۵) سازمان وابسته مجازند حداکثر یک دستگاه و دستگاه‌های اجرایی که بیش از (۵) سازمان وابسته هستند مجازند حداکثر (۲) دستگاه را انتخاب نمایند.

۳. انتخاب دستگاه‌های برتر استان از بین واحدهای استانی ستاد و سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های تابعه دستگاه که در ارزیابی سطح دستگاهی بالاترین امتیاز را در مجموع دو بعد شاخص‌های عمومی و اختصاصی کسب نمایند.

۴. انتخاب دستگاه‌های برتر استان از بین واحدهای استانی ستاد و سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های تابعه دستگاه که در ارزیابی سطح دستگاهی، بیشترین درصد رشد امتیاز دو ساله (رشد امتیاز سال ۱۳۹۹ نسبت به سال ۱۳۹۷) را در مجموع دو بعد شاخص‌های عمومی و اختصاصی کسب نمایند.

تبصره: در اجرای بندهای ۳ و ۴، دستگاه‌های اجرایی مجازند به ازای هر سازمان وابسته یک واحد استانی را انتخاب نمایند.

۵. تیم کاری برتر بر اساس ساز و کار مصوب ستاد جشنواره دستگاهی و حداکثر (۴) نفر در هر یک از موارد فوق.

تبصره ۱: دفاتر مدیریت عملکرد دستگاه‌های اجرایی (یا عناوین مشابه) به عنوان دبیرخانه ستاد جشنواره شهید رجایی دستگاه موظفند؛ اقدام به ارزیابی عملکرد واحدهای اجرایی ملی و استانی و رتبه‌بندی آنها بر اساس نتایج این ارزیابی نموده و گزارش آن را برای تصویب به ستاد جشنواره شهید رجایی دستگاه ارائه نمایند.

تبصره ۲: ستاد جشنواره شهید رجایی دستگاه پس از تصویب نتایج ارزیابی، در خصوص نحوه و چگونگی تقدیر از برگزیدگان با رعایت قوانین و مقررات مربوط تصمیم‌گیری خواهد نمود.

تبصره ۳: ستاد جشنواره شهید رجایی دستگاه می‌تواند بر حسب مقتضیات دستگاه، با در نظر گرفتن موضوعات و محورهای برنامه‌های اصلاح نظام اداری - دوره دوم یا محورهای فعالیت‌های تخصصی دستگاه که ستاد دستگاه و

سازمان‌های وابسته در آن‌ها اقدام برجسته‌ای انجام داده‌اند، از حداکثر (۲) دستگاه تقدیر نماید.



**ج) ستاد استانی جشنواره شهید رجایی**

شورای راهبری توسعه مدیریت استان به عنوان ستاد جشنواره شهید رجایی استان، اقدامات زیر را انجام می دهد:

۱. انتخاب حداکثر (۳) دستگاه از بین تمامی دستگاه های اجرایی استان که بالاترین امتیاز را در مجموع دو بعد شاخص های

عمومی و اختصاصی کسب نمایند.

۲. انتخاب حداکثر (۲) دستگاه از بین تمامی دستگاه های اجرایی استان که بالاترین امتیاز را در شاخص های عمومی ارزیابی

سال ۱۳۹۹ کسب نمایند.

۳. انتخاب حداکثر (۱) دستگاه برتر در هر یک از گروه های اعلام شده از سوی ستاد مرکزی جشنواره شهید رجایی که

بالاترین امتیاز را در مجموع دو بعد شاخص های عمومی و اختصاصی کسب نمایند.

۴. انتخاب تیم های کاری مؤثر شامل حداکثر (۳) نفر در هر یک از موارد فوق.

**تبصره ۱:** دبیرخانه ستاد جشنواره شهید رجایی استان در سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان مستقر بوده و موظف

است ضمن تشکیل کمیته های تخصصی، اقدام به ارزیابی عملکرد دستگاه های اجرایی استان نموده و گزارش مربوط

را از طریق سامانه مدیریت عملکرد دولت به دبیرخانه ستاد مرکزی جشنواره شهید رجایی ارائه نماید.

**تبصره ۲:** ستاد جشنواره شهید رجایی استان، پس از تصویب نتایج ارزیابی، در خصوص نحوه و چگونگی تقدیر از

برگزیدگان با رعایت قوانین و مقررات مربوط تصمیم گیری خواهد نمود.

**تبصره ۳:** ستاد جشنواره شهید رجایی استان می تواند بر حسب مقتضیات استان، در محورهای برنامه های اصلاح نظام

اداری - دوره دوم یا اقدامات برجسته تخصصی دستگاه های استان، از حداکثر (۲) دستگاه تقدیر نماید.

جمشید انصاری