جمهوری اسلامی ایران
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

معاونت توسعه مدیریت، منابع و برنامه ریزی

دستورالعمل ارزیابی، انتخاب، انتصاب و توسعه مدیران حرفه‌ای

مرکز توسعه مدیریت و تحول اداری

زمستان ۱۳۹۹



جمهوری اسلامی ایران
صفحه ۲ از ۱۲
دفتر وزیر
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
جمهوری اسلامی ایران
دفتر توسعه مدیریت و حکمرانی

مقدمه: ۴
ماده۱ تعاریف: ۴
ماده۲ اهداف ۵
ماده ۳ دامنه شمول ۶
ماده ۴ فرآیند معرفی و بررسی شرایط داوطلبین: ۶
۱-۴- معرفی افراد داوطلب به پست‌های مدیریتی ۶
۲-۴- بررسی شرایط احراز متقاضیان برای تصدی پست مدیریتی : ۷
ماده ۵ ارزیابی شایستگی ها ی عمومی و اختصاصی مدیران حرفه‌ای: ۹
۱-۵ موفقیت در آزمون دانش شغلی و مدیریتی ۹
۲-۵ ارزیابی شایستگی‌های عمومی و اختصاصی ۹
ماده ۶ فعالیت ها ، سوابق علمی و شغلی ۱۰
ماده ۷ گواهینامه شایستگی مدیریت حرفه‌ای: ۱۱
ماده ۸ نحوه انتصاب افراد به پست مدیریتی : ۱۱
ماده ۹ تمدید مدت مدیریت مدیران ۱۱
ماده ۱۰ شرایط عزل مدیران حرفه‌ای ۱۲
ماده ۱۱ مسئولیت نظارت : ۱۲

باسمه‌تعالی

مقدمه:

در راستای بند ۴ سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری مبنی بردانش گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران و همچنین مواد ۴۱ و ۴۲ فصل ششم (انتصابات) آیین‌نامه اداری و استخدامی کارکنان غیر هیات علمی دانشگاه‌ها و دانشکده‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی و سازمان‌های وابسته وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و با عنایت به ماده ۲۶ دستورالعمل نظام آموزش و توانمندسازی مندرج در آیین‌نامه مذکور، به‌منظور ساماندهی شناسایی کارکنان باانگیزه، متخصص و اثربخش بالقوه، در رده‌های مختلف سازمانی جهت تصدی مشاغل مدیریتی و توسعه آنان، **دستورالعمل ارزیابی، انتخاب، انتصاب و توسعه مدیران حرفه‌ای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی و سازمان‌های وابسته** جهت اجرا ابلاغ می‌گردد.

ماده(۱) تعاریف:

وزارت: وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی که در این دستورالعمل به‌اختصار «وزارت» نامیده می‌شود.

ستاد: ستاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی که در این دستورالعمل به‌اختصار «ستاد» نامیده می شود.

معاونت توسعه: معاونت توسعه مدیریت، منابع و برنامه‌ریزی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی که در این دستورالعمل به‌اختصار «معاونت توسعه» نامیده می‌شود.

مرکز توسعه: مرکز توسعه مدیریت و تحول اداری وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی که در این دستورالعمل به‌اختصار «مرکز توسعه» نامیده می‌شود.

واحد توسعه: مدیریت/ گروه توسعه سازمان و تحول اداری ستاد دانشگاه/ دانشکده و سازمان که در این دستورالعمل به‌اختصار «واحد توسعه» نامیده می‌شود.

دانشگاه/دانشکده: سازمان مستقل آموزشی، پژوهشی و خدمات بهداشتی – درمانی است که با مجوز شورای گسترش دانشگاه‌های علوم پزشکی، مأموریت تربیت نیروی انسانی گروه‌های علوم پزشکی و پیراپزشکی و تحقیقات علمی مرتبط و ارائه خدمات بهداشتی و درمانی در یک منطقه جغرافیایی را بر عهده دارد که در این دستورالعمل به‌اختصار «دانشگاه / دانشکده» نامیده می‌شود.

سازمان وابسته: شامل سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات وابسته به وزارت که حسب قانون تشکیل‌شده و دارای استقلال مالی – اداری می‌باشند و در این دستورالعمل به‌اختصار «سازمان» نامیده می‌شوند.

واحدهای ستادی: به واحدهای سازمانی ستاد وزارت بهداشت، ستاد دانشگاه / دانشکده و سازمان اطلاق می‌شود

دفتر وزیر
جمهوری اسلامی ایران

واحدهای عملیاتی: به آن دسته از واحدهای سازمانی دانشگاه/ دانشکده و سازمان نظیر بیمارستان‌ها، شبکه‌های بهداشت و درمان، دانشکده‌های آموزشی، مراکز تحقیقاتی، مراکز پژوهشی و پژوهشکده‌ها که وظیفه تولید، تأمین و ارائه خدمات اصلی و نهایی را بر عهده دارند، اطلاق می‌شود.

مدیران حرفه‌ای: شامل تمامی مدیران در سطوح ارشد، میانی و پایه وزارت بهداشت و دانشگاه‌ها/ دانشکده‌ها و سازمان به‌استثنای مقامات موضوع ماده ۷۱ قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشند که به دو دسته به شرح ذیل زیر قرار می‌گیرند:

الف مدیران حرفه‌ای ستادی: به آن دسته از مدیرانی اطلاق می‌شود که وظیفه سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، پشتیبانی و نظارت و کنترل در ستاد وزارت بهداشت، دانشگاه/ دانشکده علوم پزشکی کشور و سازمان را بر عهده دارند.

ب مدیران حرفه‌ای عملیاتی: به آن دسته از مدیرانی اطلاق می‌شود که وظیفه هدایت و مدیریت تولید، تأمین خدمات و ارائه خدمات اصلی و پشتیبانی را در واحدهای عملیاتی به عهده دارند.

شایستگی: ترکیبی از دانش، مهارت، نگرش و ویژگی‌های فردی است که به یک فرد امکان می‌دهد تا وظایف مربوط را جهت تصدی پست‌های مدیریتی یا ارتقاء به سطوح بالاتر به‌طور مطلوب انجام دهد.

شایستگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای: به مجموعه‌ای از شایستگی‌های عمومی مدیریتی، صرف‌نظر از ماهیت شغل/ پست مدیریتی اطلاق می گردد.

شایستگی‌های تخصصی مدیران حرفه‌ای: به مجموعه‌ای از شایستگی‌های تخصصی مدیران که متناسب با مأموریت، ویژگی و ماهیت شغل/پست هست، اطلاق می‌شود.

سامانه ارزیابی، انتخاب، انتصاب و توسعه مدیران: سامانه‌ای است که کلیه فرایندهای اجرایی ارزیابی، انتخاب، انتصاب و توسعه مدیران حرفه‌ای در بستر آن صورت می‌گیرد که در این دستورالعمل به‌اختصار «سامانه ارزیابی» نامیده می‌شود.

بانک اطلاعات مدیران سلامت: بانکی است که کلیه اطلاعات شخصی، شغلی، سوابق مدیریتی، تحصیلی، آموزشی، سوابق علمی و پژوهشی مدیران در آن ثبت می‌گردد. در این دستورالعمل به‌اختصار «بانک اطلاعات مدیران» نامیده می‌شود.

کانون ارزیابی وزارت بهداشت: کانون ارزیابی اختصاصی وزارت بهداشت که دارای مجوز ارزیابی شایستگی مدیران با شماره ۲۶۳۲۰۸ مورخ ۹۸/۵/۱۶ از سازمان اداری و استخدامی کشور است.

گواهینامه شایستگی مدیریت حرفه‌ای: گواهینامه‌ای است که پس از ارزیابی شایستگی‌ها، به متقاضیانی که حدنصاب امتیازات لازم را کسب می نمایند، اعطا می گردد.

ماده (۲) اهداف

هدف کلی این دستورالعمل زمینه سازی جهت تحقق اصل شایسته‌سالاری در انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای در نظام سلامت است.

اهداف ویژه این دستورالعمل عبارت‌اند از:

- ایجاد فضای رقابت و فراهم ساختن فرصت برابر برای تمامی کارکنان واجد شرایط و افراد مستعد برای انتصاب و ارتقاء در پست‌های مدیریتی
- ایجاد بانک اطلاعاتی مدیران جهت اتخاذ تصمیم در انتخاب و انتصاب
- ارزیابی شایستگی‌های عمومی و تخصصی داوطلب انتصاب در پست‌های مدیریتی
- توسعه مهارت‌ها، توانمندی‌ها و شایستگی‌های مدیران کلیه سطوح و کارکنان واجد شرایط مستعد احراز پست‌های مدیریتی
- انطباق منطقی بین آموزش‌ها و سطح شایستگی‌ها و مهارت‌های مدیران

ماده (۳) دامنه شمول

تمامی مدیران حرفه‌ای سطوح ارشد، میانی و پایه در واحدهای ستادی و عملیاتی و همچنین کارشناسان مستعد داوطلب تصدی پست‌های مدیریتی در ستاد وزارت، دانشگاه / دانشکده و سازمان با رابطه استخدامی رسمی، پیمانی و قراردادی مشمول این دستورالعمل قرار دارند.

تبصره: مقامات موضوع ماده ۷۱ قانون مدیریت خدمات کشوری از شمول این دستورالعمل مستثنی هستند.

ماده (۴) فرآیند معرفی و بررسی شرایط داوطلبین:

۴-۱- معرفی افراد داوطلب به پست‌های مدیریتی

افراد داوطلب به پست‌های مدیریتی به دو روش زیر شناسایی و در فرایند انتخاب قرار می‌گیرند:

الف شناسایی از طریق اعلام عمومی (فرایند شناسایی مدیران آینده):

به‌منظور شناسایی و تربیت افراد مستعد برای تصدی پست‌های مدیریتی و همچنین غنی‌سازی خزانه بانک اطلاعات مربوط به افراد (شاغلین)، دانشگاه/ دانشکده / سازمان موظف‌اند هرسال با توجه به امکانات و بر اساس حجم و تعداد پست‌های مدیریتی بلا تصدی، تعداد انتصابات برای دو سال آینده را برآورد نموده و اطلاعات پست‌ها را به مرکز توسعه اعلام نماید. مرکز توسعه در فرصت مناسب نسبت به اعلام عمومی و شناسایی افراد مستعد اقدام می نماید.

ب معرفی از طریق اعلام اختصاصی:

درصورتی‌که فرد واجد شرایط جهت انتصاب به پست مدیریتی در خزانه بانک اطلاعات مدیران وجود نداشته باشد، مقام مافوق در واحدهای سازمانی ستاد/ دانشگاه/ دانشکده و سازمان، افراد واجد شرایط (حداکثر سه نفر) را با توجه به شرایط احراز برای پست موردنظر به مرکز توسعه / واحد توسعه معرفی می‌نماید. مرکز توسعه/ واحد توسعه پس از بررسی نیازهای اعلام‌شده به‌منظور اطمینان از وجود پست در ساختار تشکیلاتی و همچنین بررسی شرایط احراز متقاضیان برای تصدی پست مدیریتی بر اساس بند ۲-۴، نسبت به

دفتر وزیر
جمهوری اسلامی ایران

برنامه‌ریزی و اجرای فرایند ارزیابی شایستگی‌های مدیریتی فرد از طریق کانون ارزیابی، رأساً یا از طریق یکی از کانون‌های ارزیابی کلان مناطق و تحت پوشش وزارت بهداشت اقدام می‌نماید.

تبصره: تا زمان فعال شدن کانون‌های ارزیابی شایستگی مدیران درکلان مناطق، دانشگاه/ دانشکده/ سازمان می‌توانند از کانون‌های ارزیابی مستقر در سازمان اداری و استخدامی استان استفاده نمایند.

در ستاد وزارت بهداشت، مقامات مافوق پیشنهاددهنده به ترتیب عبارت‌اند از:

- پست معاون مدیرکل، رییس گروه و رییس اداره، پیشنهاده دهنده مدیران کل هستند.
- پست مدیرکل، پیشنهاده دهنده معاونین وزیر و وزیر است.

در ستاد دانشگاه/ دانشکده / سازمان، مقامات مافوق پیشنهاددهنده به ترتیب عبارت‌اند از:

- پست معاون مدیر، رییس گروه و رییس اداره، پیشنهاده دهنده مدیران هستند.
- پست مدیر پیشنهاددهنده معاونین هستند.
- پست مدیران و روسای اداره حوزه ریاست مقام مافوق پیشنهاددهنده، ریاست دانشگاه / دانشکده می باشند.

توضیح: پیشنهاد انتصاب پست‌های مدیریتی در واحدهای عملیاتی دانشگاه/ دانشکده / سازمان حسب مورد توسط مدیر بلافصل انجام می‌گیرد.

۲-۴- *بررسی شرایط احراز متقاضیان تصدی پست مدیریتی:*

۱-۲-۴ - شرایط عمومی و الزامی

حداقل شرایط عمومی و الزامی برای انتخاب در پست‌های مدیریتی در سطوح ارشد، میانی و پایه در دو بخش ستادی و عملیاتی به شرح زیر است:

جدول (شماره ۱) شرایط عمومی و الزامی تصدی پست‌های مدیریتی ستادی

سطح مدیریت	مدیریت پایه	مدیریت میانی	مدیریت ارشد
حداقل مدرک تحصیلی متناسب با شرایط احراز شغل	لیسانس	فوق‌لیسانس	فوق‌لیسانس
حداقل سابقه خدمت دولتی	۸	۱۰	۱۲
طی دوره آموزشی مدیریتی	-	الزامی	الزامی
حداقل تجربه در مدیریت سطح قبلی	-	۴ سال	۴ سال
حداقل سوابق تجربی در پست مرتبط	۶ سال تجربه در مشاغل کارشناسی مرتبط با پست مدیریتی مربوطه	۸ سال تجربه مربوط و مشابه	۱۰ سال تجربه مربوط و مشابه
حداقل امتیاز ارزیابی عملکرد در ۴ سال متوالی (هر سال)	٪۹۰	٪۹۰	٪۹۰

- در پست‌های مدیریتی سطح میانی که سطح پایه ندارند، ۱۰ سال تجربه در زمینه شغل مرتبط با پست مدیریتی موردنظر الزام است.
- در پست‌های مدیریتی سطح ارشد که سطوح پایین‌تر ندارند، حداقل ۱۲ سال تجربه در زمینه شغل مرتبط با پست مدیریتی موردنظر الزام است.
- دوره‌های آموزشی مدیریتی پیش‌بینی‌شده همان دوره‌هایی است که در برنامه‌های آموزش و تربیت مدیر ستاد/ دانشگاه / دانشکده / سازمان مصوب است.

جدول (شماره ۲) شرایط عمومی و الزامی تصدی پست‌های مدیریتی عملیاتی

	مدیریت پایه	مدیریت میانی	مدیریت ارشد
حداقل مدرک تحصیلی متناسب با شرایط احراز شغل	لیسانس	لیسانس	فوق‌لیسانس
حداقل سابقه خدمت دولتی	۶ سال	۸ سال	۱۰ سال
طی دوره آموزشی مدیریتی	-	الزامی	الزامی
حداقل تجربه در سمت مدیریت سطح قبلی	-	۴ سال	۴ سال
حداقل سوابق تجربی در پست مرتبط	۴ سال تجربه در مشاغل کارشناسی مرتبط با پست مدیریتی مربوطه	۶ سال تجربه مربوط و مشابه	۸ سال تجربه مربوط و مشابه
حداقل امتیاز ارزیابی عملکرد در ۴ سال متوالی (هر سال)	٪۸۵	٪۸۵	٪۸۵

- در پست‌های مدیریتی سطح میانی که سطح پایه ندارند، حداقل ۶ سال تجربه در زمینه شغل مرتبط با پست مدیریتی موردنظر الزام است.
- در پست‌های مدیریتی سطح ارشد که سطح میانی و پایه ندارند، حداقل ۸ سال تجربه در زمینه شغل مرتبط با پست مدیریتی موردنظر الزامی است.
- دوره‌های آموزشی مدیریتی پیش‌بینی‌شده همان دوره‌هایی است که در برنامه‌های آموزش و تربیت مدیر ستاد/ دانشگاه / دانشکده / مؤسسات مصوب است.

تبصره ۱: کارکنانی که برای اولین بار کاندید پست‌های مدیریتی می‌شوند، نباید کمتر از ۴ سال به اتمام خدمت قانونی ایشان، باقی مانده باشد.

تبصره ۲: افرادی که قبل از ابلاغ این دستورالعمل در پست‌های مدیریت حرفه‌ای در یکی از سطوح فوق منصوب شده‌اند از شرایط عمومی جداول فوق در همان سطح مستثنی خواهند بود.

دفتر وزیر
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
جمهوری اسلامی ایران

۲-۲-۴ - شرایط احراز اختصاصی:

با توجه به ماهیت و حساسیت برخی از پست‌های مدیریتی در واحدهای ستادی و عملیاتی، معاونت‌های تخصصی مستقر در ستاد وزارت، می توانند شرایط اختصاصی پست موردنظر را به مرکز توسعه اعلام نمایند. در این حالت، متقاضیان علاوه بر برخورداری از شرایط عمومی، باید از شرایط اختصاصی مورد نظر نیز برخوردار باشند.

ماده (۵) مراحل ارزیابی شایستگی

۵-۱ موفقیت در آزمون دانش شغلی و مدیریتی

درصورتی‌که فرد متقاضی از حداقل شرایط عمومی و الزامی و شرایط احراز اختصاصی برخوردار باشد، سطح دانش شغلی و مدیریتی فرد قبل از ورود به کانون ارزیابی موردسنجش قرار می‌گیرد. آزمون‌های دانش شغلی و مدیریتی توسط مرکز توسعه / واحد توسعه به‌صورت حضوری/ غیرحضوری اجرا می‌گردد. داوطلبان باید حداقل ۶۰ امتیاز از آزمون دانش شغلی و مدیریتی را کسب نمایند. طراحی سوالات آزمون دانش شغلی و به‌روزرسانی آن توسط مرکز توسعه با همکاری معاونت‌های تخصصی صورت می‌گیرد.

تبصره: شرکت در آزمون دانش شغلی و مدیریتی برای متقاضیان پست سطوح میانی و ارشد، الزامی نمی باشد، مگر در مواردی که در شرایط اختصاصی قید گردیده باشد.

۵-۲ ارزیابی شایستگی‌های عمومی و اختصاصی

شایستگی‌های داوطلب از طریق کانون ارزیابی و بر اساس مدل شایستگی عمومی و اختصاصی و بر مبنای ابزارهای مورد تأیید مرکز توسعه، موردسنجش قرار می‌گیرد. بر این اساس، امتیازات فرد ممکن است در یکی از وضعیت های زیر قرار گیرد:

شایستگی عمومی دارای اجزای مختلفی است ازجمله، تفکر تحلیلی و حل مسئله، تعهد و مسئولیت پذیری، مهارت ارتباطی و ....

۵-۲-۱ کسب حدنصاب امتیاز:

درصورتی‌که فرد حدنصاب امتیاز یعنی ۶۰ درصد و بالاتر در هر یک از شایستگی‌های عمومی و اختصاصی پست مورد نظر را کسب نماید، «**گواهینامه شایستگی مدیریت حرفه‌ای**» دریافت می‌کند.

۵-۲-۲ کسب امتیازات بین ۴۰ تا ۵۹:

در صورتی که فرد امتیاز بین ۴۰ تا ۵۹ درصد در هر یک از شایستگی‌های عمومی و اختصاصی پست مورد نظر را کسب نماید، برای حضور در دوره های آموزشی و برنامه های توسعه‌ای معرفی می‌گردد. در صورت کسب امتیاز لازم «**گواهینامه شایستگی مدیریت حرفه‌ای**» برای این افراد نیز صادر خواهد شد.

۳-۲-۵ کسب امتیازات کمتر از ۳۹:

افرادی که مجموع امتیازات آنان در هر یک از شایستگی‌های عمومی و اختصاصی پست مورد نظر ۳۹ درصد و کمتر باشد، از فرایند ارزیابی و توسعه شایستگی حذف خواهند شد و مراتب به‌صورت محرمانه از سوی کانون ارزیابی به واحد سازمانی فرد اعلام می‌گردد.

۳-۵ *ارزیابی فعالیت‌ها، سوابق علمی و شغلی*

سوابق فعالیت‌ها علمی و شغلی فرد برای تصدی پست مدیریتی بر اساس اطلاعات مندرج در بانک اطلاعات مدیران بررسی و بر مبنای جدول شماره (۳) امتیازات محاسبه می‌گردد. در نهایت رتبه‌بندی داوطلبان برای تصدی پست‌های مدیریتی بر اساس امتیاز جدول شماره (۴) صورت می‌گیرد.

جدول شماره (۳) امتیازات فعالیت‌ها، سوابق علمی و شغلی

فعالیت	پیشنهادها [۱]		طرح تحقیقاتی/ مقاله/ دستورالعمل، آیین‌نامه/کتاب [۲]				ثبت دانش [۳]
	پیشنهاد تأییدشده	پیشنهاد اجراشده	طرح تحقیقاتی	مقاله	دستورالعمل، آیین‌نامه	کتاب	تجربه
امتیاز هر فعالیت	۲	۴	۲	۴	۶	۸	۲
سقف امتیاز	۱۰		۳۰				۱۰

۱. پیشنهادی که توسط فرد متقاضی در سامانه پیشنهادات ثبت و به تأیید رسیده باشد.
۲. طرح تحقیقاتی/ مقاله / کتاب / دستورالعمل، آیین‌نامه‌های تأیید و ابلاغ‌شده مرتبط با شغل فرد باشد.
۳. تجربه (دانش) باید در سامانه مدیریت دانش ثبت‌شده باشد.

توضیح: تشخیص مرتبط بودن مفاد مندرج در جدول فوق با شغل پیشنهادی توسط کمیته مهندسی مشاغل است.

جدول شماره (۴) امتیاز نهایی ارزیابی

ردیف	معیار	حداکثر امتیاز	ضریب اهمیت	حداقل امتیاز لازم	حداقل نمره با احتساب ضریب اهمیت
۱	آزمون دانش شغلی / مدیریتی	۱۰۰	۱	۶۰	۶۰
۲	امتیاز شایستگی (کانون ارزیابی)	۱۰۰	۳	۶۰	۱۸۰
	جمع				۲۴۰
	حداکثر امتیاز از فعالیت‌ها، سوابق علمی و شغلی				۵۰

جمهوری اسلامی ایران دفتر وزیر وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی
وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی جمهوری اسلامی ایران دفتر خانه مرکزی

ماده (۶) گواهینامه شایستگی مدیریت حرفه‌ای:

۶-۱: صدور گواهینامه شایستگی مدیریت حرفه‌ای بر اساس امتیاز ارزیابی شایستگی عمومی و اختصاصی فرد صورت می‌گیرد.

۶-۲: دارا بودن «گواهینامه شایستگی مدیریت حرفه‌ای» شرط لازم برای تصدی پست مدیریتی است.

۶-۳: داشتن گواهینامه شایستگی مدیریت حرفه‌ای برای افرادی که در حال حاضر در سمت‌های مدیریتی شاغل هستند برای همان سطح مدیریت الزامی نبوده و در صورت ارتقاء به سطح بالاتر داشتن گواهینامه شایستگی مدیریت حرفه‌ای در سطح بالاتر الزامی است.

۶-۴: داشتن گواهینامه شایستگی مدیریت حرفه‌ای هیچ‌گونه الزامی را برای انتصاب فرد به پست مدیریتی نخواهد داشت و تشخیص نهایی در انتصاب افراد به پست‌های مدیریتی بر اساس نیاز واحد و نظر بالاترین مقام مسئول فرد متقاضی و با داشتن سایر شرایط مندرج در این دستورالعمل است.

۶- ۵: مدت‌زمان اعتبار گواهینامه شایستگی مدیریت حرفه‌ای حداکثر ۴ سال بوده و تمدید آن منوط به طی برنامه‌های آموزشی و توسعه ای مصوب مرکز توسعه است.

۶-۶: صدور گواهینامه شایستگی مدیران حرفه‌ای پس از طی مراحل قانونی به‌صورت متمرکز، صرفاً توسط مرکز توسعه انجام خواهد گرفت.

ماده (۷) نحوه انتصاب افراد به پست مدیریتی:

۷-۱: اطلاعات مربوط به مدیران حرفه‌ای شاغل و داوطلبانی که موفق به دریافت گواهینامه شایستگی مدیریت حرفه‌ای شده‌اند بر اساس امتیازات کسب‌شده در جدول شماره (۴) در اختیار مقام مافوق قرار می گیرد.

۷-۲: در صورت بلا تصدی بودن پست مدیریتی و یا نیاز به تغییر مدیر، مقام مافوق با استفاده از اطلاعات موجود در سامانه افرادی را که دارای بالاترین امتیاز می‌باشند بررسی و از بین آنها فرد پیشنهادی خود را برای سیر فرایند انتصاب در کمیته مهندسی مشاغل به مرکز/ واحد توسعه در ستاد / دانشگاه / دانشکده و سازمان معرفی می‌نماید.

۷-۳: به‌منظور ایجاد انگیزه برای کارکنان در مسیر ارتقاء شغلی، انتصاب به پست‌های مدیریتی حتی‌الامکان از کارکنان داخل ستاد/ دانشگاه/ دانشکده/ سازمان انجام پذیرد و درصورتی‌که این امر امکان‌پذیر نباشد دانشگاه/ دانشکده/ سازمان می تواند حداکثر تا پنج درصد از انتصابات سالانه را با رعایت ضوابط این دستورالعمل از سایر دانشگاه/ دانشکده/ سازمان منصوب نماید.

ماده (۸) تمدید مدت مدیریت

دو ماه قبل از اتمام دوره مدیریت چهار ساله، درخواست تمدید توسط مقام مافوق به مرکز توسعه / واحد توسعه ستاد/دانشگاه /دانشکده و سازمان ارسال و پس از بررسی و تأیید شرایط زیر در واحد مذکور، تمدید

مدت دوره مدیریت برای مدت ۴ سال بعدی به واحد منابع انسانی ستاد/دانشگاه /دانشکده و سازمان جهت صدور حکم تمدید، ابلاغ می گردد.

۸-۱ شرایط تمدید:

الف موافقت مقام مافوق

ب کسب حداقل ۹۰ درصد از امتیاز ارزیابی عملکرد در دوره چهارساله تصدی پست مدیریت

ج گذراندن دوره‌های آموزشی و برنامه های توسعه‌ای سطح مدیریتی مربوط

د نداشتن تخلف مؤثر، به‌گونه‌ای که صلاحیت تمدید مدیریت از فرد سلب نگردد. (بر مبنای رأی هیات تخلفات اداری)

ه تأییدیه حراست

تبصره: در صورتی که مدیری به دلیل عدم احراز بند الف شرایط تمدید را نداشته باشد، در شرایط برابر، برای تصدی پست های مدیریتی از اولویت برخوردار خواهد بود.

ماده (۹) شرایط عزل مدیران حرفه‌ای

مقام مافوق در صورتی می‌تواند مدیری را بدون موافقت شخصی، قبل از اتمام چهار سال عزل نماید که یک یا مجموعه‌ای از شرایط زیر محرز گردد:

الف کسب کمتر از ۹۰ درصد از امتیاز ارزیابی عملکرد سالانه

ب بروز هرگونه تخلفی که صلاحیت ادامه مدیریت فرد را سلب نماید (بر مبنای رأی هیات تخلفات اداری)

ج احکام قانونی مراجع ذی‌صلاح مبنی بر برکناری مدیر

د عدم اشتغال تمام وقت در پست مدیریتی تعیین شده

ح دریافت حداقل سه اخطار کتبی در طول دوره مدیریتی در خصوص نواقص عملکردی

ماده (۱۰) مسئولیت اجرا:

مسئولیت اجرای دستورالعمل بر عهده بالاترین مقام دانشگاه/ دانشکده/ سازمان است.

ماده (۱۱) مسئولیت نظارت:

نظارت بر حسن اجرای این دستورالعمل در دانشگاه / دانشکده / سازمان بر عهده واحد توسعه بوده و نظارت کلی بر عهده مرکز توسعه خواهد بود.

این دستورالعمل در ۱۱ ماده و ۶ تبصره تدوین و از تاریخ ابلاغ هرگونه انتصاب یا عزل مدیران «در دایره مدیران مشمول دستورالعمل» بر اساس این دستورالعمل خواهد بود.

دفتر وزیر
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
جمهوری اسلامی ایران