

نقشه راه سلامت اداری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (برگرفته از اسناد بالادستی)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

عنوان: "نقشه راه سلامت اداری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی"

ناشر: مرکز بازرسی، ارزیابی عملکرد و ارتباطات مردمی - وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

مجری: مرکز بازرسی، ارزیابی عملکرد و ارتباطات مردمی

تهیه و تدوین: دکتر بهروز لطفی، آسیه اقتدارنسب، زهرا بوجار و پروانه رستمی

ناظر علمی: دکتر مهران گلستان

گرافیک و ویراستاری: آسیه اقتدارنسب

امور چاپ: مرکز روابط عمومی و امور بین الملل

تاریخ انتشار: بهمن ماه ۱۴۰۳

نشانی: خیابان آزادی، نبش خیابان بهبودی مرکز بازرسی، ارزیابی عملکرد و ارتباطات مردمی وزارت

تعاون، کار و رفاه اجتماعی

صندوق پستی: ۱۴۵۷۹۹۴۸۶۱

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
سخن آغازین.....	۱
فصل اول:	۲-۱۲
مقدمه.....	۳
مفاهیم و تعاریف.....	۴-۶
سابقه فساد اداری.....	۶-۸
رویکردهای نظری برای پیشگیری و مبارزه با فساد اداری	۸-۹
عوامل فساد اداری.....	۹-۱۱
عوامل مؤثر بر ارتقای سلامت اداری.....	۱۱-۱۲
فصل دوم - توصیف نقشه راه سلامت اداری و تحلیل محیط داخلی و خارجی (SWOT).....	۱۳-۱۸
فصل سوم - نقشه راه تفصیلی برنامه عملیاتی چهار ساله نقشه راه سلامت اداری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان های تابعه.....	۱۹-۳۷
فصل چهارم - برش استانی برنامه عملیاتی چهار ساله نقشه راه سلامت اداری.....	۳۸-۵۰

سخن آغازین:

فساد اداری به عنوان یک مسأله عمومی، امروزه نه به عنوان پدیده‌ای اجتناب ناپذیر، بلکه واقعیتی رنج‌آور تقریباً در همه کشورها، اعم از توسعه یافته و یا در حال توسعه و در سطح دولت‌های ملی و محلی مطرح است و نظام‌های اداری در بیشتر کشورها در رأس قانون‌های آسیب‌پذیر و آماج آسیب‌های ناشی از این پدیده بوده و هستند. آثار اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی فساد؛ تلاش‌های گسترده در سطح بین‌المللی، منطقه‌ای و ملی از سوی دولت‌ها، مجامع علمی و نهادهای غیر دولتی، همه و همه مبین گستردگی ابعاد و ضرورت شناخت علمی و مبارزه جدی و عمیق با ریشه‌ها، مصادیق و مظاهر این پدیده و تلاش همه جانبه برای صیانت و ارتقای سلامت نظام اداری، به ویژه در نظامی منبعث از ارزش‌های اسلامی است.

آمار، اطلاعات و نتایج یافته‌های تحقیقات و نظر سنجی‌های ملی و به ویژه بین‌المللی از جمله سازمان TI، UNODC و بانک جهانی حاکی از آن است که کشور ایران همانند بسیاری از کشورهای اسلامی به رغم داشتن آموزه‌ها و تعالیم اسلامی، ارزشی و اخلاقی در زمینه‌ی مقابله با فساد از رتبه و جایگاه مناسبی برخوردار نیست و این امر نشانگر ضرورت انجام اقدامات و سیاستگذاری‌های کلان برای مبارزه با فساد و کاهش شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب در تمامی سطوح می‌باشد. به منظور مبارزه با فساد و رفع مسائل و مشکلات موجود در سطح کلان کشور لازم است در حوزه‌های قوانین و مقررات، سیستم‌ها، رویه‌ها و فرایندهای کاری، فرهنگ سازمانی، ارزش‌ها و اخلاقیات، ارزیابی و نظارت، اصلاح و توسعه منابع انسانی و به ویژه بهبود سطح معیشت کارکنان دولت، برنامه‌ریزی‌ها و سیاستگذاری مورد نیاز صورت پذیرد.

بر اساس یافته‌های پژوهشی داخلی و بین‌المللی، جهت مبارزه با فساد و ارتقاء نظام سلامت اداری کشور، تدوین نظام جامع سلامت اداری امری اجتناب ناپذیر است، یکی از ابزارهایی که در جهت طراحی و استقرار این نظام می‌تواند راهگشا باشد، بهره‌گیری از چارچوب نقشه راه می‌باشد.

از اینرو **مرکز بازرسی، ارزیابی عملکرد و ارتباطات مردمی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی** جهت نیل به اهداف و انجام تکالیف قانونی در این وزارتخانه در حوزه سلامت اداری، یکپارچه نمودن و ایجاد وحدت رویه و راهبری مناسب تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی در سطح ستاد و ادارات کل اجرایی و سازمان‌های تابعه و در نهایت ارتقای سلامت اداری و کاهش فساد، **نقشه راه سلامت اداری وزارتخانه** را بر اساس قوانین و بخشنامه‌های بالادستی به ویژه تسهیل در اجرای برنامه‌های عملیاتی **محور ارتقای سلامت اداری و رفع زمینه‌های فساد برنامه اصلاح نظام اداری دولت چهاردهم**، تدوین نموده است.

امید است با عنایات خاص حضرت ولیعصر(عج) و برقراری تعامل و همدلی، همکاری و هماهنگی تمامی مدیران و مسئولین ستادی، ادارات کل اجرایی و سازمان‌های تابعه در اجرای برنامه‌های پیش‌بینی شده در نقشه راه مزبور گامی مؤثر جهت ارتقای سلامت اداری وزارتخانه برداشته شود.

سجاد سنگری

مشاور وزیر و رئیس مرکز بازرسی، ارزیابی عملکرد و ارتباطات مردمی

فصل اول:

— مقدمه

— مفاهیم و تعاریف

— رویکردهای نظری برای پیشگیری و مبارزه با فساد

مطالعه تاریخ تمدن‌های باستان نشان می‌دهد که فساد در جوامع بشری قدمتی به اندازه تمدن‌ها داشته و اکنون نیز یکی از مسائل مهم جهانی است. فساد نابسامانی‌های بسیاری برای جوامع بشری به دنبال داشته و جنگ‌های پی در پی، خشونت‌ها و قیام علیه تمدن‌های حاکم، از بین رفتن سازمان‌ها و درهم ریختن جوامع همواره ناشی از فساد بوده است. در مجموع، فساد در کنار بقیه مسائل، از عوامل مهم فروپاشی تمدن‌ها بوده است. فساد از جمله پدیده‌های سازمانی است که روند توسعه کشورها را به طور چشمگیر با مشکل روبه‌رو می‌سازد. در طول تاریخ، همواره رابطه معکوسی بین استفاده درست و بجا از قدرت و قلمرو گسترش فساد وجود داشته است. زمانی که از قدرت به طور مطلوب استفاده می‌شد، میزان فساد کاهش می‌یافت. فساد نه تنها باعث کاهش اعتماد عمومی به نهادهای دولتی می‌شود، بلکه موجب کاهش سرمایه‌گذاری‌های داخلی و خارجی، افزایش هزینه‌های عمومی و کاهش کیفیت خدمات عمومی نیز می‌گردد.

نیاز به نقشه راه سلامت اداری، که بستر ساز ایجاد سیستم‌های شفافیت در فرایندهای اداری و مالی است، از مهم‌ترین مسائل و مشکلات پیشرو در دستگاه‌های اجرایی کشور است، و توجه به نقشه راه سلامت اداری جهت تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در راستای رسیدن به اهداف و اجرای قوانین بالادستی به کاهش فساد و افزایش اعتماد عمومی منجر میشود. لذا به منظور ایجاد وحدت رویه در اجرای یکسان تکالیف قانونی مرتبط در حوزه سلامت اداری، راهبری مناسب، نظارت و ارزیابی بر عملکرد نحوه اجرای قوانین در واحدها و سازمان‌های زیرمجموعه این وزارتخانه، ترسیم نقشه راه سلامت اداری ضروری می‌باشد. تا با ایجاد مکانیزم‌های نظارتی و ارزیابی مستمر بر عملکرد واحدها و سازمان‌های زیر مجموعه بتوانیم به اهداف مدنظر وزارتخانه متبوع در نظام مقدس جمهوری اسلامی دست یابیم. بدین منظور مرکز بازرسی، ارزیابی عملکرد و ارتباطات مردمی وزارتخانه تعاون، کار و رفاه اجتماعی با ایجاد سیستم‌های گزارش دهی شفاف و قابل دسترسی برای عموم به منظور اطلاع رسانی در مورد عملکرد واحدها و سازمان‌ها با استفاده از سیستم‌های الکترونیکی و برخط برای انجام فرآیندهای اداری به منظور کاهش تماس‌های مستقیم و افزایش شفافیت گام‌های مؤثری در این راستا برداشته است.

۲-۱- مفاهیم و تعاریف:

- سلامت اداری: سلامت اداری به مجموعه‌ای از اقدامات سازمانی و سیستمی اطلاق می‌شود که با هدف پیشگیری از بروز فساد اداری و ارتقای کارایی و شفافیت در نهادهای دولتی و خصوصی انجام می‌گیرد. این اقدامات شامل ارتقاء شفافیت و پاسخگویی، نظارت و کنترل اثر بخش، رفع گلوگاه‌های فساد خیز، آموزش و اطلاع‌رسانی و ایجاد سیستم‌های گزارش‌دهی شفاف و قابل دسترسی برای عموم می‌باشد. سلامت اداری همچنین به معنای ایجاد محیطی است که در آن اصول اخلاقی و قانونی رعایت شده و کارکنان و مدیران به طور مستمر آموزش دیده و فرهنگ‌سازی می‌شوند تا از بروز فساد جلوگیری شود. این مفهوم در سطح بین‌المللی نیز به عنوان یکی از اصول اساسی حکمرانی خوب شناخته می‌شود و شامل استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی برای بهبود فرآیندهای اداری و کاهش امکان فساد می‌باشد.

- فساد اداری: فساد اداری به هرگونه فعل یا ترک فعلی اطلاق می‌شود که توسط هر شخص حقیقی یا حقوقی به صورت فردی، جمعی یا سازمانی و با هدف کسب هرگونه منفعت یا امتیاز مستقیم یا غیرمستقیم برای خود یا دیگری، با نقض قوانین و مقررات کشوری انجام پذیرد. این اقدامات می‌تواند شامل: رشاء، ارتشاء، اختلاس، تبانی، سوء استفاده از مقام یا موقعیت اداری، سیاسی، امکانات یا اطلاعات، دریافت و پرداخت‌های غیرقانونی از منابع عمومی و انحراف از این منابع به سمت تخصیص‌های غیرقانونی، جعل، تخریب یا اختفاء اسناد و سوابق اداری و مالی باشد. فساد اداری می‌تواند به اموال، منافع، منابع، سلامت و امنیت عمومی و یا جمعی از مردم ضرر و زیان وارد نماید.

- انواع فساد اداری:

۱- فساد کلان: فساد کلان فساد است که به بالاترین سطوح دولت نفوذ می‌کند و باعث می‌شود به نحو وسیعی اعتماد به حکمرانی خوب، حاکمیت قانون و ثبات اقتصادی از بین برود. معمولاً این فساد توسط افراد و مقامات رده بالای نظام اداری، به صورت باندي صورت می‌گیرد. مرتکبان این نوع فساد، جزو گروه‌های مجرمان یقه سفید و از صاحبان زر و زور هستند. اینگونه افراد زیان‌ها و خسارت‌های غیر قابل جبرانی بر پیکره جامعه وارد می‌سازند و با برخورداری از «توان توجیه» یا «حمایت» یا «امکان فرار» غالباً مصون از تعقیب بوده و به عبارت دیگر از حاشیه امن برخوردار هستند.

۲- **فساد خرد:** فسادى است كه متضمن مبادله مقادير بسيار اندكى از پول و اعطاي منافع كوچك از سوى كسانى است كه به دنبال رفتار ترجيحى يا استخدام دوستان و آشنايان در مناصب كم اهميت هستند.

كنترل فساد كلان ، مقدم بر كنترل فساد خرد است، زيرا بدون كنترل فساد كلان، اميدى به حل مشكل فساد خرد نيست. مطالعات انجام شده حاكى از آن است كه در كشورهاي مختلف فساد ادارى در رده هاي مياني و پايين نظام ادارى، تا حد زيادى به ميزان فساد در بين سياستگذاران و كاركنان عالي رتبه در آن نظام ادارى، بستگى دارد. هنگامي كه در يك نظام ادارى قسمتي از هيات حاكمه، فاسد باشند، اين گونه نخبگان حاكم براي دستيابي به درآمدهاي فاسد و نامشروع، از يك سو به كمك مديران مياني نيازمنند و از سوى ديگر، آنان ناچار هستند نهادهاي نظارتي و حسابري، مطبوعات ، سازمان هاي بازرسي و دستگاههاي قضايي را تضعيف كنند.

۳- **فساد تصادفي (اتفاقي):** درجه شيوع فساد در ميان جوامع مختلف متفاوت است و از درجه كم و استثنائاً درجه بسيار رايج و قاعده مند تغيير مي كند. اگر فساد تصادفي (اتفاقي) كم باشد، به آساني قابل كشف، مجازات و نابودي است.

۴- **فساد نظام مند (حاد):** چنانچه فساد در يك جامعه بسيار رايج شود و به شكل قاعده مند درآيد، احتمال كشف و مجازات عاملان فساد در آن جامعه كاهش و بر عكس انگيزه هاي فساد در آن جامعه افزايش مي يابد. هر جا كه فساد نظام مند شده باشد، نهادهاي قوانين و ضوابط رفتاري، با الگوهاي غارتگري ديوان سالاران و كارگزاران دولتي تطابق مي يابد. در اين نوع فساد، رشوه مي تواند باعث كند شدن رسيدگي به پرونده ها (و كاهش احتمال مجازات) شود.

۵- **فساد سازمان يافته:** در يك نظام ادارى مبتلا به فساد ادارى سازمان يافته، اشخاص حقيقي يا حقوقي مي دانند كه بايد به چه كساني رشوه دهند و چه چيزي در قبال رشوه به دست آورند و اطمينان دارند كه مجوزهاي لازم را براي اهداف مورد نظر و يا بنگاه هاي خود اخذ مي كنند. فساد ادارى سازمان يافته هنگامي اتفاق مي افتد كه وجه (رشوه) مورد نياز و دريافت كننده رشوه ، به خوبي مشخص است و پرداخت وجه تضمين مي كند كه سفارش مورد نظر، اجراء خواهد شد. برخي صاحب نظران معتقدند كه فساد ادارى سازمان يافته ضرر كم تري براي صاحبان بنگاههاي اقتصادي (يا اشخاص حقيقي و حقوقي) دارد، زيرا در چنين نظامي، يك ديوانسالار فاسد، سهم كاملاً معيني از سود بنگاه اقتصادي (يا اشخاص حقيقي و حقوقي) را طلب مي كند و نفع او در موفقيت بنگاه است.

۶- **فساد فردی:** در یک نظام اداری مبتلا به فساد اداری فردی، اشخاص حقیقی یا حقوقی باید به چندین مقام رسمی رشوه بدهند و در مقابل تضمینی نیز وجود ندارد که با تقاضای رشوه بیشتری روبرو نشوند و در نتیجه مجوزهای مورد نیاز نیز اخذ شود.

۷- **فساد سامانه ای (فراگیر):** فساد است سازمان یافته و گسترده در کلیه سطوح مختلف دولت که مأموران دولتی و سیاستمداران، هر دو به نحوی تقریباً یکسان در تمام دستگاههای دولتی، در آن مشارکت دارند. فساد سامانه ای (فراگیر)، در واقع پدیده ای سیاسی است، یعنی کسانی که در مواضع قدرت هستند، از دولت برای انتقال منافع و اهداف نامشروع مورد نظر خود و وابستگانشان سوء استفاده می کنند. بر اساس این دیدگاه، نخبگان حاکم با بسط وظایف دولت در زمینه های مالی، تنظیم و نظارت، بازار و تصدی، بخصوص با حذف یا تضعیف رقابت سیاسی، در صدد برخوانند آمد که جریان منافع و اهداف نامشروع خود را از طریق مجاری رسمی گسترش دهند.

– مصادیق فساد اداری

مصادیق «فساد اداری» را می توان در قالب معضلات و ناهنجاری های رفتاری به شرح سرفصل های ذیل، دسته بندی کرد:

سوء استفاده از موقعیت شغلی / ارتشاء / اختلاس / کلاهبرداری / بی عدالتی / قاچاق (هر نوع) / پورسانت / باج خواهی / ایجاد نارضایتی برای ارباب رجوع (ذینفعان) / سرقت اموال و دارایی های سازمان / فروش اطلاعات محرمانه سازمان به دیگران / افشاء اطلاعات سری و محرمانه سازمان / باندبازی و دسته گرایی / قوم و تبارگماری / همپالگی گرایی / کم کاری / تبانی / جعل اسناد و مدارک / دستکاری در اسناد و یا از بین بردن آنها / تهدید و ارعاب دیگران با قصد و انگیزه ارتکاب به فساد و امثال آنها به صورت انفرادی، گروهی و یا سازمان یافته / رشوه خواری به عنوان رایج ترین شکل فساد اداری

۳-۱- سابقه فساد اداری:

فساد اداری یکی از چالش های اساسی جوامع بشری است که تأثیرات گسترده ای بر توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی دارد. مطالعه تاریخ تمدن بشر نشان می دهد که فساد در جوامع انسانی قدمتی به اندازه طول تمدن بشر دارد. در حال حاضر نیز با توجه به پیچیدگی تمدن ها و در نتیجه پیچیدگی و تنوع سازمان ها، فساد یکی از مسائل و مشکلات مبتلا به جوامع بشری (کشورهای جهان) است. منتسکیو معتقد است که فساد باعث می شود که یک سامانه سیاسی صحیح و خوب به یک سامانه ناپسند تبدیل گردد. به عقیده وی، در حکومت های مبتنی بر دموکراسی از شدت و حدت فساد کاسته می شود، اما برعکس، حکومت های دیکتاتوری زمینه را برای بروز و ظهور فساد مهیاتر می کنند. این دیدگاه نشان می دهد که نوع حکومت و ساختار سیاسی تأثیر زیادی بر میزان فساد دارد. ابن خلدون علت اصلی فساد اداری را تمایل شدید طبقات حاکم به زندگی تجملاتی می داند و معتقد است که هزینه زیاد تجملات،

طبقات حاکم را وادار می‌کند که به فساد اداری متوسل شوند. این دیدگاه نشان می‌دهد که عوامل اقتصادی و اجتماعی نیز نقش مهمی در بروز فساد دارند. جنگ‌های پی‌در پی و مستمر، خشونت‌ها و قیام‌ها علیه تمدن‌ها و طبقات حاکم، از بین رفتن سازمان‌ها و در هم ریختن جوامع، همواره ناشی از فساد اداری بوده است. می‌توان گفت فساد اداری در کنار سایر عوامل، از جمله عوامل مهم در فروپاشی تمدن‌ها بوده است. تاریخ و تجارب حکومت‌ها حاکی از آن است که رابطه معکوسی بین استفاده درست و بجا از قدرت و گسترش قلمرو فساد اداری وجود داشته است. بطوری که هرگاه از قدرت به طور مطلوب استفاده بعمل می‌آمده، میزان فساد اداری کاهش می‌یافته است. برای درک بهتر فساد اداری و مبانی نظری آن، می‌توان به نظریه‌های مختلفی اشاره کرد:

نظریه انتخاب عمومی: این نظریه بر این اساس است که افراد در هر موقعیتی به دنبال حداکثر کردن منافع شخصی خود هستند. این نظریه به تحلیل رفتارهای فردی در چارچوب تصمیم‌گیری‌های جمعی می‌پردازد و بر این باور است که فساد اداری نتیجه‌ای از تلاش افراد برای دستیابی به منافع شخصی از طریق نقض قوانین و مقررات است. جیمز بوکانان یکی از بنیان‌گذاران نظریه انتخاب عمومی است و به خاطر کارهایش در این زمینه جایزه نوبل اقتصاد را دریافت کرده است. او معتقد است که سیاستمداران و بوروکرات‌ها نیز مانند سایر افراد به دنبال حداکثر کردن منافع شخصی خود هستند. گوردون تالوک نیز یکی از نظریه‌پردازان برجسته در زمینه انتخاب عمومی است و به تحلیل رفتارهای بوروکرات‌ها و سیاستمداران پرداخته است.

نظریه نمایندگی: این نظریه بر این اساس است که در هر سازمانی، نمایندگان (کارکنان) به نمایندگی از مالکان (مردم) عمل می‌کنند. فساد اداری زمانی رخ می‌دهد که نمایندگان به جای عمل به نفع مالکان، به دنبال منافع شخصی خود باشند. این نظریه به تحلیل مشکلات نمایندگی و تضاد منافع بین نمایندگان و مالکان می‌پردازد. مایکل جنسن و ویلیام مک‌لینگ در مقاله‌ای مشهور به نام "نظریه شرکت: مدیریت و هزینه‌های نمایندگی" به تحلیل مشکلات نمایندگی و تضاد منافع بین مدیران و سهامداران پرداختند. استیون راس نیز یکی از نظریه‌پردازان برجسته در زمینه نظریه نمایندگی است و به تحلیل مشکلات نمایندگی در سازمان‌ها پرداخته است.

نظریه نهادی: این نظریه بر این اساس است که نهادها و ساختارهای سازمانی نقش مهمی در بروز یا پیشگیری از فساد دارند. نهادهای قوی و شفاف می‌توانند به کاهش فساد کمک کنند، در حالی که نهادهای ضعیف و غیر شفاف زمینه را برای بروز فساد فراهم می‌کنند. این نظریه به تحلیل نقش نهادها و ساختارهای سازمانی در شکل‌گیری رفتارهای فردی و جمعی می‌پردازد. داگلاس نورث یکی از نظریه‌پردازان برجسته در زمینه نظریه نهادی است و به تحلیل نقش نهادها در توسعه اقتصادی و اجتماعی پرداخته است. او به خاطر کارهایش در این زمینه جایزه نوبل اقتصاد را دریافت کرده است. اولیور ویلیامسون نیز یکی از نظریه‌پردازان

برجسته در زمینه نظریه نهادی است و به تحلیل نقش نهادها و ساختارهای سازمانی در کاهش هزینه‌های مبادله و افزایش کارایی پرداخته است.

نظریه فرهنگی: این نظریه بر این اساس است که فرهنگ و ارزش‌های اجتماعی نقش مهمی در بروز یا پیشگیری از فساد دارند. جوامعی که ارزش‌های اخلاقی و دینی قوی دارند، کمتر دچار فساد می‌شوند. این نظریه به تحلیل نقش فرهنگ و ارزش‌های اجتماعی در شکل‌گیری رفتارهای فردی و جمعی می‌پردازد. کلایف همیلتون یکی از نظریه‌پردازان برجسته در زمینه نظریه فرهنگی است و به تحلیل نقش فرهنگ و ارزش‌های اجتماعی در شکل‌گیری رفتارهای فردی و جمعی پرداخته است. رونالد اینگلهارت نیز یکی از نظریه‌پردازان برجسته در زمینه نظریه فرهنگی است و به تحلیل نقش ارزش‌های فرهنگی در توسعه اقتصادی و اجتماعی پرداخته است.

در نهایت، فساد اداری یکی از چالش‌های اساسی جوامع بشری است که تأثیرات گسترده‌ای بر توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی دارد. برای مقابله با این پدیده، نیاز به رویکردهای چندگانه و جامع است که شامل تحلیل‌های علمی، تجربی، ارزشی و نهادی می‌شود. با استفاده از این رویکردها و بهره‌گیری از تجربیات موفق کشورهای مختلف، می‌توان به کاهش فساد و ارتقای سلامت اداری دست یافت.

۴-۱- رویکردهای نظری برای پیشگیری و مبارزه با فساد اداری

بطور کلی محققان چهار رویکرد متفاوت را برای پیشگیری و مبارزه با فساد اداری بر شمرده‌اند که عبارتند از: **رویکرد علمی:** این رویکرد به کمک شاخه‌های مختلف علوم، به ویژه علوم انسانی، به شناخت و تحلیل پدیده فساد اداری می‌پردازد. در این رویکرد، محققان به بررسی علل و عوامل بروز فساد، پیامدهای آن و راهکارهای پیشگیری و مبارزه با آن می‌پردازند. این رویکرد شامل تحلیل‌های آماری، مطالعات موردی و تحقیقات علمی است که به درک بهتر از عوامل و پیامدهای فساد کمک می‌کند. به عنوان مثال، تحلیل‌های آماری می‌توانند نشان دهند که چه عواملی بیشترین تأثیر را بر بروز فساد دارند و چگونه می‌توان با تغییر این عوامل، میزان فساد را کاهش داد.

رویکرد تجربی: در این رویکرد، محققان به بررسی تجربیات انجام شده در کشورهای مختلف می‌پردازند. این بررسی‌ها شامل تحلیل فرصت‌ها و تهدیدها، نقاط قوت و نقاط ضعف مربوط به مبارزه با فساد اداری است. محققان با مطالعه تجربیات موفق و ناموفق کشورهای مختلف در مبارزه با فساد، درس‌های آموخته شده را استخراج کرده و به کار می‌گیرند. این رویکرد به محققان کمک می‌کند تا از تجربیات دیگران بهره‌برداری کرده و راهکارهای موثرتری برای مبارزه با فساد ارائه دهند.

رویکرد ارزشی: این رویکرد به تحلیل مبانی ارزشی و اخلاقی هر جامعه می‌پردازد. محققان با مراجعه به منابع ارزشی هر جامعه، مبانی و مصداق‌های پیشگیری و مبارزه با فساد اداری را استنباط و استخراج می‌کنند. این رویکرد شامل تحلیل‌های اخلاقی، فرهنگی و دینی است که به تبیین ارزش‌ها و اصولی که باید در مبارزه با فساد رعایت شود، می‌پردازد. به عنوان مثال، در جوامعی که ارزش‌های اخلاقی و دینی قوی هستند، می‌توان از این ارزش‌ها برای ترویج رفتارهای صحیح و کاهش فساد استفاده کرد.

رویکرد قانونی و نهادی: در این رویکرد، محققان به بررسی قوانین و مقررات موجود و نهادهای مسئول در مبارزه با فساد می‌پردازند. این رویکرد شامل تحلیل قوانین ضد فساد، ساختارهای نهادی و مکانیزم‌های نظارتی است که به اجرای موثر قوانین و پیشگیری از فساد کمک می‌کند. محققان با بررسی قوانین و مقررات موجود، نقاط ضعف و قوت آن‌ها را شناسایی کرده و پیشنهادهایی برای بهبود و تقویت این قوانین ارائه می‌دهند. همچنین، این رویکرد به بررسی نقش نهادهای نظارتی و اجرایی در مبارزه با فساد می‌پردازد و راهکارهایی برای افزایش کارایی و اثربخشی این نهادها ارائه می‌دهد.

عوامل فساد اداری

با توجه به مطالعات انجام شده، عوامل زیر منجر به فساد اداری می‌شوند:

فقدان نظام‌های شایسته‌سالاری: عدم وجود سیستم‌های شایسته‌سالاری در سازمان‌ها باعث می‌شود که افراد نالایق و غیرمتخصص به مناصب مدیریتی و اجرایی دست یابند که این امر زمینه‌ساز فساد اداری می‌شود.

ضعف مهارت‌های مدیریتی و فنی: کمبود مهارت‌های مدیریتی و فنی در مدیران و کارکنان باعث می‌شود که تصمیم‌گیری‌ها و عملکردها به درستی انجام نشود و فساد اداری افزایش یابد.

نگرش‌های ضعیف و تشریفات وسیع اداری: نگرش‌های منفی و تشریفات اداری پیچیده و غیرضروری باعث می‌شود که فرآیندهای اداری کند و ناکارآمد شوند و زمینه برای فساد فراهم شود.

پرداخت و منافع نامناسب (پاداش): عدم تناسب بین پرداخت‌ها و منافع کارکنان با وظایف و مسئولیت‌هایشان باعث می‌شود که انگیزه‌های مالی برای انجام فساد افزایش یابد.

مدیریت نامناسب منابع انسانی: عدم مدیریت صحیح منابع انسانی و عدم توجه به نیازها و مشکلات کارکنان باعث کاهش انگیزه و افزایش فساد اداری می‌شود.

مختل بودن فعالیت‌های سازمانی: عدم هماهنگی و انسجام در فعالیت‌های سازمانی باعث می‌شود که فرآیندها به درستی انجام نشود و فساد اداری افزایش یابد.

مدیریت و آموزش نظارتی ناکافی: عدم وجود سیستم‌های نظارتی قوی و آموزش‌های لازم برای مدیران و کارکنان باعث می‌شود که فساد اداری به راحتی رخ دهد.

امکانات، دارایی‌ها و فرهنگ هزینه نامناسب: عدم مدیریت صحیح امکانات و دارایی‌های سازمان و فرهنگ هزینه نامناسب باعث می‌شود که منابع سازمان به درستی استفاده نشود و فساد اداری افزایش یابد.

پیچیدگی غیرضروری تشریفات: تشریفات اداری پیچیده و غیرضروری باعث می‌شود که فرآیندهای اداری کند و ناکارآمد شوند و زمینه برای فساد فراهم شود.

سوءاستفاده از اختیارات شکلی: استفاده نادرست از اختیارات و قدرت‌های قانونی باعث می‌شود که فساد اداری افزایش یابد.

فقدان پاسخگویی: عدم وجود سیستم‌های پاسخگویی قوی باعث می‌شود که مدیران و کارکنان به راحتی از مسئولیت‌های خود شانه خالی کنند و فساد اداری افزایش یابد.

مدیریت اجرایی و شاخص‌های سنجش پذیر نامناسب: عدم وجود سیستم‌های مدیریتی و شاخص‌های سنجش پذیر مناسب باعث می‌شود که عملکردها به درستی ارزیابی نشود و فساد اداری افزایش یابد.

پروژه محوری به جای برنامه محوری: تمرکز بر پروژه‌های کوتاه مدت به جای برنامه‌های بلندمدت باعث می‌شود که اهداف و استراتژی‌های سازمان به درستی دنبال نشود و فساد اداری افزایش یابد.

رویکرد تک بعدی به جای چند بعدی: تمرکز بر یک بعد از مسائل به جای توجه به تمامی ابعاد باعث می‌شود که تصمیم‌گیری‌ها ناقص و ناکارآمد باشد و فساد اداری افزایش یابد.

فقدان حاکمیت اخلاق و کدهای رفتاری برای کارگزاران شهری: عدم وجود اصول اخلاقی و کدهای رفتاری برای کارگزاران شهری باعث می‌شود که رفتارهای نادرست و فساد اداری افزایش یابد.

۵-۱- عوامل موثر در ارتقاء سلامت اداری

ارتقاء سلامت نظام اداری از طرق زیر تحقق می‌یابد:

شفاف سازی انجام امور و فعالیت‌ها و افزایش پاسخگویی: ایجاد سیستم‌های شفافیت در فرآیندهای اداری و مالی به منظور کاهش فساد و افزایش اعتماد عمومی.

افزایش رضایتمندی خدمت‌گیرندگان و احقاق حقوق و احترام به ارباب رجوع: بهبود کیفیت خدمات ارائه شده به مردم و احترام به حقوق آنان باعث افزایش رضایتمندی و کاهش فساد می‌شود.

برقراری نظام شایسته سالاری در انتخاب‌ها و انتصابات: انتخاب و انتصاب افراد شایسته و متخصص در مناصب مدیریتی و اجرایی باعث افزایش کارایی و کاهش فساد می‌شود.

بهبود فرهنگ عمومی و تقویت نظارت مردمی: ترویج فرهنگ عمومی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و دینی و تقویت نظارت مردمی باعث کاهش فساد و افزایش سلامت اداری می‌شود.

بهبود فرهنگ سازمانی و تقویت ارزش‌های دینی و اخلاقی در رفتار سازمانی و شغلی کارکنان: ترویج فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های دینی و اخلاقی و آموزش کارکنان در این زمینه باعث کاهش فساد و افزایش سلامت اداری می‌شود.

تقویت مشارکت و فعالیت بخش‌های غیردولتی با رفع موانع انحصاری در فعالیتهای اقتصادی، اجرایی و توسعه‌ای کشور: افزایش مشارکت بخش‌های غیردولتی و رفع موانع انحصاری باعث افزایش رقابت و کاهش فساد می‌شود.

تدوین نظام حقوقی مؤثر برای پیشگیری و مبارزه با فساد و افزایش سلامت در اتخاذ تصمیمات، اقدامات و فعالیتهای سازمان‌های دولتی و عمومی: ایجاد قوانین و مقررات مؤثر برای پیشگیری و مبارزه با فساد و نظارت بر اجرای آن‌ها باعث افزایش سلامت اداری می‌شود.

فصل دوم:

توصیف نقشه راه سلامت اداری و تحلیل محیط داخلی و

خارجی (swot)

– توصیف نقشه راه سلامت اداری و تحلیل محیط داخلی و خارجی (swot):

عموماً وقتی که از واژه نقشه راه استفاده می شود استنباط و دیدگاه های متعددی در ذهن شکل می گیرد. بنابراین در ابتدا لازم است تعریفی واحد از کلمه نقشه راه ارائه شود. نقشه راه را میتوان به شرح زیر تعریف کرد:

نقشه راه، توصیفی از محیط آینده و اهدافی است که باید به آنها دست یافت و نقش هایی است که برای ما توضیح می دهد چگونه می توان به این اهداف در طی زمانی خاص دست یافت.^۱

به منظور طراحی نقشه راه با توجه به چارچوب زمانی باید به چهار سوال زیر پاسخ داد:

○ **قلمرو:** در این بخش باید قلمرو و حوزه نقشه راه تعریف شود.

○ **اهداف:** در این بخش نیز هدف ها تعیین می شود، با توجه به اینکه نقشه راه برنامه ای بلند مدت و چند ساله می باشد، از این رو هدف ها باید در چارچوب زمانی و به صورت چندگانه (سالیانه) تعریف شود.

○ **چگونه:** این سؤال نیز روش رسیدن به اهداف تعریف شده در بخش فوق را تعریف می کند.

○ **چه کار:** در این بخش نیز برنامه جزئی تر جهت رسیدن به اهداف تعریف شده و منابع مالی مورد نیاز جهت اجرای برنامه فوق مشخص می شود.

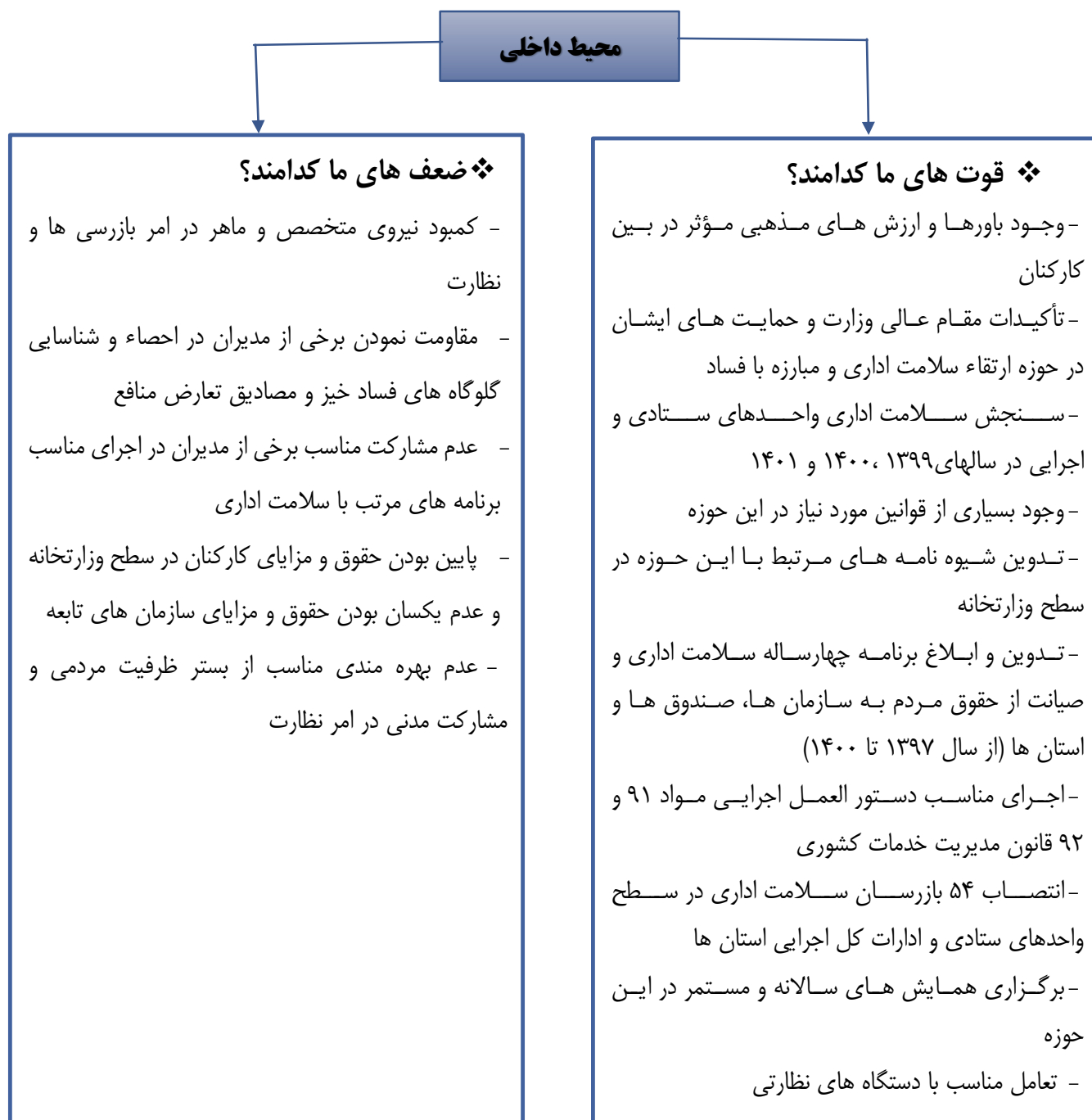
در ابتدا جهت پاسخ به سؤالات فوق لازم است به نقاط قوت و ضعف و فرصت ها و تهدیدهای موجود در حوزه سلامت اداری جهت اجرایی کردن برنامه نقشه راه اشاره شود. تا زمانی که وضع موجود ترسیم نگردیده و به شناخت، تجزیه و تحلیل، آسیب شناسی، شناسایی نقاط قوت و ضعف در این حوزه و همچنین شناسایی فرصت های محیطی و تهدید های آن مبادرت نشده؛ نمی توان نحوه ی گذر از این وضع و نائل شدن به وضع مطلوب را تدوین نمود.

یکی از مهمترین مشکلات در حوزه ارتقاء سلامت اداری که منجر به ناکارآمدی، موازی کاری و جزئی نگری های بی دلیل در این حوزه شده است، بی اطلاعی و عدم آشنایی مدیران و دست اندر کاران این حوزه با ابعاد این پدیده، نقاط قوت و ضعف وزارتخانه در این حوزه و فرصت ها و تهدید های محیطی است، اگر تحلیلی مناسب در این حوزه صورت بگیرد و بسیاری از نقاط قوت دستگاه در نظر گرفته شده، از فرصت های محیطی به درستی بهره برداری شود و با آگاهی از تهدید های محیطی به برنامه ریزی برای مقابله با آنها پرداخته شده و نقاط ضعف در صورت امکان ترمیم شود، می توان آگاهانه در راستای حل این مسأله عمومی در سطح ملی گام برداشت و به بهبود رتبه وزارتخانه

^۱ - (Albright, ۲۰۰۵)

و به تبع آن در سطح کشور امید داشت. بنابراین مقدمه هر اقدام مؤثر در حوزه ارتقاء سلامت اداری، تجزیه و تحلیل محیط و بهره گیری از نتایج این تجزیه و تحلیل می باشد.

با توجه به مطالبی که اشاره شد، در ادامه به برخی از موضوعات داخلی (نقاط قوت و ضعف) در حوزه ارتقاء سلامت و مبارزه با فساد و برخی از موضوعات فرا سازمانی (فرصت ها و تهدیدها) در این وزارتخانه اشاره خواهد شد.



محیط بیرونی

❖ تهدیدات محیطی کدامند؟

- فقدان برنامه و نبود نظام جامع ارتقاء سلامت اداری و مبارزه با فساد در سطح کشور
- عدم ضمانت اجرایی دستورالعمل مواد (۹۱) و (۹۲) قانون مدیریت خدمات کشوری
- مستقل نبودن بازرسان سلامت اداری و وابستگی اداری و مالی آنان به استان ذیربط
- پایین بودن حقوق و مزایای کارکنان وزارتخانه
- عدم توجه به شایستگی های نیروی انسانی
- جایگزینی هدف های فردی بجای هدف های سازمانی و عدم التزام به تحقق اهداف سازمانی
- نبود نظام ارزیابی و ارزشیابی مناسب
- فقدان نظام تشویق و تنبیه مناسب
- بی توجهی به آموزش مستمر
- نبود نظام مناسب ارتقاء و انتصاب

❖ فرصت های محیطی کدامند؟

- وجود قوانین و مقررات متعدد حوزه سلامت اداری و مقابله با فساد
- وجود نگرش و باورهای دینی - مذهبی در بین کارکنان
- برخورداری کارکنان از روحیه سخت کوشی و وجدان کاری بالا

عناصر چهار گانه نقشه راه:

- تعریف و قلمرو نقشه راه
- جهت گیری
- اهداف کلان
- برنامه عملیاتی (نقشه راه با جزئیات)

۱-۲) تعریف قلمرو نقشه راه:

یکی از بخش های مهم نقشه راه ارائه تعریف و قلمرو نقشه راه است. همانطور که گفته شد در این بخش نیز لازم است تعریفی از قلمرو نقشه راه طراحی شده ارائه شود. قلمرو خود دارای چهار بخش قلمرو زمانی، مکانی، سازمانی و فضایی است. تعریف قلمرو نقشه راه به شرح جدول شماره یک می باشد:

جدول ۱: تعریف قلمرو نقشه راه سلامت اداری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

تعریف قلمرو	حوزه قلمرو
نقشه راه طراحی شده برای قلمرو زمانی سه ساله (ابتدای سال ۱۴۰۳ تا انتهای سال ۱۴۰۶) تعریف شده است.	زمانی
نقشه راه طراحی شده برای قلمرو وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سطح کشور تعریف شده است.	مکانی
قلمرو سازمانی نقشه راه استقرار نظام جامع سلامت اداری وزارتخانه شامل واحدهای ستادی مرتبط، ادارات کل اجرایی استان ها و سازمان های تابعه درگیر در حوزه سلامت اداری است.	سازمانی
قلمرو محیطی این طرح فضای داخلی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می باشد.	فضایی (محیط)

۲-۲) جهت گیری:

بعد از تعریف قلمرو نقشه راه، لازم است هدف های نقشه راه نیز تعریف شود. همانطور که گفته شد، با توجه به اینکه قلمرو زمانی نقشه راه چهار ساله تعریف شده است از اینرو اهداف تعیین شده در این نقشه راه نیز در قالب این قلمرو زمانی تعریف شده است. اهداف کلی نقشه راه حاضر به شرح جدول زیر است:

جدول ۲: اهداف کلان نقشه راه سلامت اداری

اهداف	ردیف
ارتقای سلامت اداری و کنترل و کاهش فساد	۱
بهبود میزان پاسخگویی	۲
ارتقای شفافیت	۳
کاهش وقوع تخلفات اداری	۴
تقویت قانون گرایی و توسعه نظارت فراگیر	۵
بهره مندی از مشارکت مدنی در امر نظارت	۶
بهبود وضعیت معیشتی کارکنان	۷
توسعه فرهنگ سازمانی	۸

فصل سوم: نقشه راه تفصیلی

برنامه عملیاتی (اهداف کمی) چهار ساله نقشه راه سلامت اداری

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان های تابعه

(۱۴۰۳-۱۴۰۶)



تدوین نقشه راه تفصیلی:

نقشه راه تفصیلی سلامت اداری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شامل اهداف کمی و برنامه های عملیاتی در سطح واحدهای ستادی مرتبط، سازمان های تابعه و ادارات کل اجرایی استان ها می باشد که در طی ۴ سال تدوین گردیده است و در راستای قوانین و بخشنامه های بالادستی بشرح ذیل می باشد:

- ۱) قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد
- ۲) آیین نامه اجرایی ماده (۲۶) قانون ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد
- ۳) دستورالعمل اجرایی مواد (۹۱) و (۹۲) قانون مدیریت خدمات کشوری
- ۴) قانون الحاق جمهوری اسلامی ایران به کنوانسیون سازمان ملل متحد برای مبارزه با فساد و آیین نامه مربوطه
- ۵) بیانیه مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در خصوص گام دوم انقلاب اسلامی (محور عدالت و مبارزه با فساد)
- ۶) آیین نامه پیشگیری و مقابله نظام مند و پایدار با مفسد اقتصادی در قوه مجریه به شماره ۱۹۲۰۸۷/ت/۵۰۳۲۸-هـ
۱۳۹۲/۱۲/۲۸
- ۷) مصوبه حقوق شهروندی در نظام اداری
- ۸) قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات
- ۹) قانون منع مداخله کارمندان دولت در معاملات دولتی
- ۱۰) قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل
- ۱۱) قانون ممنوعیت اخذ پورسانت در معاملات خارجی
- ۱۲) قانون مجازات اسلامی
- ۱۳) ماده یک آیین نامه پیشگیری و مبارزه با رشوه در دستگاه های اجرایی کشور
- ۱۴) سند تحول دولت مردمی در دولت سیزدهم

۱۵) فرمان ۸ ماده ای مقام معظم رهبری (مدظله العالی) به سران قوا درباره مبارزه با مفاسد اقتصادی

۱۶) سیاستهای کلی نظام اداری ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

۱۷) بخشنامه ساماندهی کمیته های تخصصی مرتبط با مسائل مدیریتی (وظایف کمیته سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم)

۱۸) نظام نامه مدیریت توسعه فرهنگ سازمانی در دستگاه های اجرایی کشور

۱۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان

۲۰) اصول ۱۲ گانه مقابله با فساد اداری و اقتصادی در دولت سیزدهم

۲۱) قانون شفافیت قوای سه گانه دستگاه های اجرایی و سایر نهاد ها

۲۲) فصل ۲۳ قانون برنامه پنج ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران

۲۳) برنامه اصلاح نظام اداری دولت چهاردهم

محور اول- راهبری دستورالعمل اجرایی مواد ۹۱ و ۹۲ قانون مدیریت خدمات کشوری

واحد مجری	هدف نهایی چهار ساله	پیش بینی هدف کمی				سقف امتیاز	واحد سنجش	مستندات قانونی	عنوان فعالیت	ردیف
		۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
مرکز بازرسی، ارزیابی عملکرد و ارتباطات مردمی یا عناوین مشابه در سازمان های تابعه	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰	درصد	دستورالعمل اجرایی مواد ۹۱ و ۹۲ قانون مدیریت خدمات کشوری	انتخاب و انتصاب ناظر ارشد و بازرسان مطابق دستورالعمل اجرایی	۱/۱
	۴	۱	۱	۱	۱	۱۰	برنامه		تدوین و اجرای برنامه های بازرسی از واحدهای زیرمجموعه	۱/۲
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۵	درصد		راهبری و نظارت بر عملکرد ماهیانه بازرسان استانی و ستادی و بررسی میزان تحقق بازرسی های برنامه ریزی شده	۱/۳
	۸	۲	۲	۲	۲	۵	گزارش		اخذ و بررسی گزارش تحلیلی و آسیب شناسی وضعیت سلامت اداری در مقاطع شش ماهه از بازرسان	۱/۴
	۴	۱	۱	۱	۱	۱۰	مورد		به روز رسانی و تدوین شیوه نامه های مرتبط جهت وحدت رویه و تسهیل امور بازرسان موضوع ماده ۹۱ ق م خ ک	۱/۵
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰	درصد		ارزیابی عملکرد سالانه بازرسان و اقدامات لازم در خصوص تشویق بازرسان برتر	۱/۶
	مجموع امتیاز: ۶۰									

محور دوم-تشکیل و فعالیت موثر کمیته سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم

محور دوم-تشکیل و فعالیت موثر کمیته سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم										
ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهارساله	واحد مجری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۲/۱	تشکیل یا استمرار فعالیت کمیته و ابلاغ اعضای آن	بخشنامه ساماندهی کمیته های تخصصی مرتبط با مسائل مدیریتی و اداری	درصد	۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	مرکز بازرسی، ارزیابی عملکرد و ارتباطات مردمی یا عناوین مشابه در سازمان های تابعه
۲/۲	برگزاری جلسات زمانبندی شده کمیته درطول سال و تنظیم صورتجلسات مطابق برنامه زمانبندی		جلسه	۱۰	۴	۴	۴	۴	۱۶	
۲/۳	اجرای مصوبات کمیته		درصد	۲۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۲/۴	ارزیابی سالانه میزان موفقیت واحدهای ستادی و سازمان های تابعه در اجرای برنامه های ارتقاء سلامت اداری		گزارش	۱۰	۱	۱	۱	۱	۴	
۲/۵	ارزیابی سالانه میزان موفقیت ادارات کل اجرایی استان ها در اجرای برنامه های ارتقاء سلامت اداری		گزارش	۱۰	۱	۱	۱	۱	۴	
مجموع امتیاز: ۶۰										

محور سوم- بررسی و شناسایی گلوگاههای فسادخیز و نقاط آسیب پذیر

ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهارساله	واحد مجری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۳/۱	به روز رسانی گلوگاه های فساد خیز شناسایی شده و تصویب در کمیته سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم	ماده ۱۲ دستورالعمل اجرایی مواد ۹۱ و ۹۲ قانون مدیریت کشوری - برنامه اصلاح نظام اداری دولت چهاردهم	درصد	۱۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	مرکز بازرسی، ارزیابی عملکرد و ارتباطات مردمی یا عناوین مشابه در سازمان های تابعه
۳/۲	اولویت بندی و ارائه راهکار اصلاحی جهت رفع/کاهش گلوگاه		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰		
۳/۳	نظارت بر اجرای راهکار اصلاحی جهت رفع/کاهش گلوگاه		گزارش	۱۰	۲	۲	۲	۲	۸	
۳/۴	پایش و سنجش میزان اثربخشی راهکار اصلاحی اجرا شده و محاسبه درصد اجرا		گزارش	۳۰	۱	۱	۱	۱	۴	
۴/۴	راه اندازی و استقرار سامانه مدیریت ریسک فساد		درصد	۵	۱۰	۲۵	۲۵	۴۰	۱۰۰	
مجموع امتیاز: ۷۰										

محور چهارم-مدیریت تعارض منافع										
واحد مجری	هدف نهایی چهارساله	پیش بینی هدف کمی				سقف امتیاز	واحد سنجش	مستندات قانونی	عنوان فعالیت	ردیف
		۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
مرکز بازرسی، ارزیابی عملکرد و ارتباطات مردمی یا عناوین مشابه در سازمان های تابعه	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰	درصد	پیش نویس عمومی ارزیابی عملکرد- برنامه اصلاح نظام اداری دولت چهاردهم	شناسایی و احصاء مصادیق تعارض منافع در سطح دستگاه	۴/۱
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰	درصد		مدیریت مصادیق تعارض منافع با ارائه راهکارهای اصلاحی	۴/۲
	۸	۲	۲	۲	۲	۱۰	گزارش		راهبری اجرای راهکارهای اصلاحی جهت رفع یا کاهش تعارض	۴/۳
	۴	۱	۱	۱	۱	۲۰	گزارش		محاسبه درصد رفع تعارض منافع و پایش آن	۴/۴
مجموع امتیاز: ۵۰										

محور پنجم - حقوق شهروندی در نظام اداری و شفافیت

ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهارساله	واحد مجری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۵/۱	بازرسی از واحدهای زیرمجموعه در خصوص اجرای مصوبه حقوق شهروندی در نظام اداری بر اساس چک لیست های ابلاغی سازمان اداری و استخدامی کشور	مصوبه حقوق شهروندی در نظام اداری - دستورالعمل کمیته سازمادهای کمیته های پنج گانه - قانون شفافیت	درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	مرکز بازرسی، ارزشیابی عملکرد و ارتباطات مردمی یا عناوین مشابه در سازمان های تابعه
۵/۲	رفع نواقص احصاء شده در بازرسی از واحدهای زیرمجموعه		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۵/۳	تهیه گزارش تحلیلی نحوه اجرای مصوبه بصورت سالیانه		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۵/۴	استقرار میز خدمت الکترونیکی		درصد	۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	مرکز فناوری اطلاعات و امنیت فضای مجازی
۵/۵	استقرار میز ارتباطات مردمی تأمین فضای فیزیکی مناسب و تامین کارکنان ماهر، شایسته، پاسخگو آموزش دیده		درصد	۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	مرکز بازرسی، ارزشیابی عملکرد و ارتباطات مردمی یا عناوین مشابه در سازمان های تابعه
۵/۶	اجرای قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات		درصد	۱۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	مرکز روابط عمومی و امور بین الملل و عناوین مشابه در سازمان های تابعه
۵/۷	اطلاع رسانی منشور کارگزاران نظام اداری در سطح ستاد و واحدهای اجرایی از طرق مختلف		درصد	۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۵/۸	نظارت بر اجرای منشور کارگزاران نظام اداری در سطح ستاد و واحدهای اجرایی از طرق مختلف		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	مرکز بازرسی، ارزشیابی عملکرد و ارتباطات مردمی یا عناوین مشابه در سازمان های تابعه
۵/۹	اجرای ماده ۲ قانون شفافیت		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	مرکز روابط عمومی و امور بین الملل و عناوین مشابه در سازمان های تابعه با همکاری واحدهای ذیربط هر یک از بندهای ماده ۲
مجموع امتیاز: ۸۰										

محور ششم - پاسخگویی و رسیدگی به شکایات مردمی

محور ششم - پاسخگویی و رسیدگی به شکایات مردمی										
واحد مجری	هدف نهایی چهار ساله	پیش بینی هدف کمی				سقف امتیاز	واحد سنجش	مستندات قانونی	عنوان فعالیت	ردیف
		۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
مرکز بازرسی، ارزیابی عملکرد و ارتباطات مردمی یا عناوین مشابه در سازمان های تابعه	۱۰	۲,۵	۲,۵	۲,۵	۲,۵	۱۰	درصد	ماده ۲۵ قانون ارتقای سلامت اداری	کاهش شکایت دریافت شده نسبت به سال گذشته	۶/۱
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۲۰	درصد		شکایات رسیدگی شده نسبت به شکایات واصله	۶/۲
	۳۰	۳۰	۳۰	۳۰	۳۰	۲۰	روز		میانگین زمان پاسخگویی به شکایات(۳۰ روز- شاخص معکوس)	۶/۳
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰	درصد		راهبری و استقرار سامانه ارتباطات مردمی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی	۶/۴
مجموع امتیاز: ۶۰										

محور هفتم - ارتباطات مردمی

محور هفتم - ارتباطات مردمی										
واحد مجری	هدف نهایی چهار ساله	پیش بینی هدف کمی				سقف	واحد	مستندات قانونی	عنوان فعالیت	ردیف
		۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	امتیاز	سنجش			
مرکز بازرسی، ارزیابی عملکرد و ارتباطات مردمی و سازمانهای تابعه	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۵	درصد	مصوبه حقوق شهروندی در نظام اداری - دستورالعمل کمیته سازماندهی کمیته های پنج گانه	اجرای برنامه ملاقات های مردمی و اقدام بموقع و مناسب در خصوص درخواست ها و گزارش های مردم	۷/۱
	۳۰	۳۰	۳۰	۳۰	۳۰	۱۵	روز		میانگین زمان پاسخگویی به درخواست ها و گزارش های مردمی	۷/۲
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۵	درصد		اقدام بموقع و مناسب در خصوص درخواست ها و گزارش های مردمی واصله دیدار چهره به چهره مقام عالی وزارت در میز های خدمت وزارت متبوع، سفرهای استانی و پاسخگویی برخط در سامانه نظارتی ۶۱۳۳ نهاد ریاست جمهوری	۷/۳
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۵	درصد		راهبری، نظارت و رصد حضوری و غیر حضوری (حسب مورد) بر عملکرد میز های ارتباطات مردمی ستادی، استانی و سازمان های تابعه	۷/۴
مجموع امتیاز: ۶۰										

محور هشتم - اجرای قانون رسیدگی به تخلفات اداری در دستگاه

ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهار ساله	واحد مجری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۸/۱	آموزش و اطلاع رسانی قانون رسیدگی به تخلفات اداری به کارکنان	قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان	درصد	۱۰	۲۰	۳۰	۳۰	۲۰	۱۰۰	دبیر خانه هیات های رسیدگی به تخلفات کارکنان ستاد و سازمان های تابعه
۸/۲	صدور آراء پرونده های مرتبط با ماده (۹۱) قانون مدیریت خدمات کشوری		درصد	۳۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
مجموع امتیاز: ۴۰										

محور نهم - ارتقای فرهنگ سازمانی

ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهارساله	واحد مجری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۹/۱	سنجش و آسیب شناسی وضع موجود فرهنگ سازمانی دستگاه	نظام نامه فرهنگ سازمانی	درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارتخانه و عناوین مشابه در سازمان های تابعه
۹/۲	تدوین برنامه بهبود فرهنگ سازمانی مبتنی بر اصلاح رفتار مدیران و کارکنان و اصلاح قوانین و مقررات		برنامه	۲۰	۱	۱	۱	۱	۴	
۹/۳	راهبری و استقرار فرهنگ سازمانی و نظارت و سنجش آن		درصد	۳۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
مجموع امتیاز: ۶۰										

محوردهم - بهره مندی از مشارکت مدنی و ظرفیت مردمی در امر نظارت و مبارزه با فساد

ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهار ساله	واحد مجری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۱۰/۱	اتخاذ تدابیر لازم برای دریافت گزارش های مردمی	اصل سوم نقشه ملی پیشگیری و مقابله با فساد اداری و اقتصادی - برنامه اصلاح نظام اداری دولت چهاردهم	درصد	۱۰	۲۵	۲۵	۲۵	۲۵	۱۰۰	مرکز بازرسی، ارزیابی عملکرد و ارتباطات مردمی و سازمانهای تابعه
۱۰/۲	سنجش و اندازه گیری میزان رضایتمندی مردم از نحوه ارائه خدمات دستگاه و تکریم ارباب رجوع و بهره مندی از نظرسنجی ها		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	مرکز روابط عمومی و امور بین الملل و عناوین مشابه در سازمان های تابعه
۱۰/۳	بهره مندی دستگاه از ظرفیت مردمی در بازرسی و نظارت(استفاده از سمن ها، تشکل های کارگری و کارفرمایی و ...)		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۱۰/۴	سنجش ادراک فساد از منظر کارمندان و مراجعین		درصد	۲۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	مرکز بازرسی، ارزیابی عملکرد و ارتباطات مردمی و عناوین مشابه سازمانهای تابعه
مجموع امتیاز: ۵۰										

محور یازدهم - برگزاری دوره های آموزشی

ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهار ساله	واحد مجری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۱۱/۱	برگزاری دوره آموزشی قانون سلامت اداری سلامت اداری و مقابله با فساد	قانون ارتقای سلامت اداری - بخشنامه سازمان اداری و استخدامی - برنامه اصلاح نظام اداری دولت چهاردهم (۳۳)	نفر ساعت	۱۰	۱۰۴۸	۲۴۰۰۰	۱۰۴۸	۱۰۰۰	۲۷۰۹۶	اداره کل توسعه منابع انسانی و عناوین مشابه در سازمان های تابعه
۱۱/۲	اجرای برنامه آموزشی آشنایی با مصوبه حقوق شهروندی به کارکنان		نفر ساعت	۵	۸۰۰	۸۵۰	۹۰۰	۹۰۰	۳۴۵۰	
۱۱/۳	برگزاری دوره آموزشی مدیریت تعارض		نفر ساعت	۱۰	۸۰۰۰	۰	۵۰۰۰	۰	۱۳۰۰۰	
۱۱/۴	اطلاع رسانی قوانین و مقررات سلامت اداری		درصد	۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	مرکز روابط عمومی و امور بین الملل و عناوین مشابه در سازمان های تابعه
مجموع امتیاز: ۳۰										

محور دوازدهم- شایسته سالاری

محور دوازدهم- شایسته سالاری										
ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهارساله	واحد مجری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۱۲/۱	انتصاب و ارتقاء شغلی کارمندان بر- اساس شرایط تحصیلی و عملکرد موفق قبلی	قانون مدیریت خدمات کشوری	درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	اداره کل توسعه منابع انسانی و عناوین مشابه در سازمان های تابعه
۱۳/۲	شناسائی افراد واجد شرایط از طریق- بانک اطلاعاتی مدیران		درصد	۲۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۱۲/۳	احراز مقررات تخصصی در انتخاب و انتصاب افراد به پستهای مدیریتی حرفه ای		درصد	۲۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۱۲/۴	رعایت حداکثر ۱۵٪ استفاده از مدیران خارج از دستگاه در سمت های مدیریتی		درصد	۱۰	۱۵	۱۵	۱۵	۱۵	۱۵	
۱۲/۵	توجه به آموزش های ویژه مدیران در هنگام انتصاب و ارتقاء آنان		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
مجموع امتیاز: ۷۰										

شاخص سیزدهم- انضباط اداری و مالی

شاخص سیزدهم- انضباط اداری و مالی										
ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهارساله	واحد مجری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۱۳/۱	بازنگری و بروز رسانی تشکیلات تفصیلی متناسب با مأموریتها ، اهداف و وظایف در چارچوب قوانین و مقررات	ضوابط اجرایی استخدامی و وزارت اقتصاد و دارایی - بخشنامه های ابلاغی سازمان اداری و	درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	دفتر تحول اداری و بهبود روشها و عناوین مشابه در سازمان های تابعه
۱۳/۲	رعایت میزان ساعت کاری و حضور منظم کارکنان		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۱۳/۳	الکترونیکی نمودن سوابق اسناد و مدارک پرسنلی		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۱۳/۴	تطبیق هزینه کرد اعتبارات هزینه ای و تملک دارائی سرمایه ای با قوانین و مقررات مرتبط		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	مرکز برنامه ریزی و اطلاعات راهبردی
۱۳/۵	انجام کلیه مراحل معاملات، مناقصه- ها و مزایده ها طبق قوانین ومقررات		درصد	۲۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	اداره کل پشتیبانی
	میزان بکارگیری سامانه تدارکات		درصد	۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۱۳/۷	تطبیق نحوه نگهداری از اموال دولتی با قوانین و مقررات(سامانه سادا)		درصد	۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	اداره کل امور مالی
مجموع امتیاز: ۷۰										

محور چهاردهم- استقرار و توسعه سامانه های الکترونیک

محور چهاردهم- استقرار و توسعه سامانه های الکترونیک										
ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهارساله	واحد محبری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۱۴/۱	بازنگری در سیستم های اتوماسیون اداری و مالی	بخشنامه های مرتبط با شورای عالی انفورماتیک	درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	مرکز فناوری اطلاعات و امنیت فضای مجازی
۱۴/۲	رعایت استاندارد بین المللی طراحی سایت و امکان دسترسی به اطلاعات مورد نیاز ذینفعان		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۱۴/۳	توسعه و ارتقای خدمات الکترونیکی		درصد	۲۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۱۴/۴	ایجاد زیر ساخت مناسب و بازنگری سیستم ایمنی بمنظور حفاظت از اطلاعات وجلوگیری از نفوذ عوامل مخرب		درصد	۲۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۱۴/۵	رعایت دستورالعمل استاندارد تارنمای دستگاههای اجرایی و پرتال های استانی		درصد	۲۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
مجموع امتیاز: ۸۰										

محور پانزدهم - نظارت و کنترل

محور پانزدهم- نظارت و کنترل										
واحد مجری	هدف نهایی چهار ساله	پیش بینی هدف کمی				سقف	واحد	مستندات	عنوان فعالیت	ردیف
		۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	امتیاز	سنجش	قانونی		
مرکز بازرسی، ارزیابی عملکرد و ارتباطات مردمی و سازمانهای تابعه	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰	درصد	شرح وظایف مرکز - دستورالعمل مواد ۹۱ و ۹۲	تدوین شیوه نامه بازرسی، شناسنامه بازرسی و برنامه زمانبندی	۱۵/۱
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۲۵	درصد		بازرسی ادواری از واحدهای ستادی و استانی مطابق چک لیست بازرسی تدوین شده	۱۵/۲
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۲۰	درصد		تهیه گزارش بازرسی و ابلاغ به واحد بازرسی شونده	۱۵/۳
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۲۰	درصد		پیگیری رفع نواقص مشاهده شده در بازرسی ها	۱۵/۴
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰	درصد		تخلفات شناسایی شده ناشی از بازرسی های صورت پذیرفته و رسیدگی مطابق با دستور العمل مربوطه	۱۵/۵
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۵	درصد		وجود نظام جمع آوری انتقاد هاو پیشنهادهای و به کارگیری آن	۱۵/۶
مجموع امتیاز: ۱۰۰										

شاخص شانزدهم- قانون گرایی

شاخص شانزدهم – قانون گرایی										
واحد محبری	هدف نهایی چهار ساله	پیش بینی هدف کمی				سقف امتیاز	واحد سنجش	مستندات قانونی	عنوان فعالیت	ردیف
		۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
کلیه واحدهای ستادی و سازمان های تابعه	۲۰۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۱۰	نفر ساعت	فساد- نقشه ملی پیشگیری و مقابله با قانون ارتقای سلامت اداری و مبارزه با	برگزاری دوره های خاص آموزشی و یا اقدامات لازم برای تبعیت و احترام به قانون برای کارکنان	۱۶/۱
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰	درصد		درج کلیه قوانین و مقررات ، رویه ها و تصمیمات مرتبط با حقوق شهروندی در دیدارگاه های الکترونیک برای اطلاع عموم یا اطلاع رسانی به روش های دیگر	۱۶/۲
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۲۰	درصد		شناسایی قوانین زائد و دست و پاگیر در واحد های زیرمجموعه	۱۶/۳
	۲۰	۵	۵	۵	۵	۲۰	مورد		بازنگری قوانین، دستورالعمل ها و آیین نامه های مرتبط	۱۶/۴
مجموع امتیاز: ۶۰										
جمع امتیاز کل محورها : ۱۰۰۰										

فصل چهارم:

برش استانی برنامه عملیاتی (اهداف کمی) چهار ساله نقشه راه سلامت اداری
ادارات کل اجرایی و سازمان های تابعه وزارت متبوع در استان ها (۱۴۰۳-
۱۴۰۶)



محور اول- اجرای دستورالعمل اجرایی مواد ۹۱ و ۹۲ قانون مدیریت خدمات کشوری

ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهار ساله	واحد مجری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۱/۱	معرفی کارکنان دارای شرایط برای انتصاب بازرسان مطابق دستورالعمل اجرایی	دستورالعمل اجرایی مواد ۹۱ و ۹۲ قانون مدیریت خدمات کشوری	درصد	۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	بازرس موضوع ماده ۹۱ قانون مدیریت خدمات کشوری در استان ها یا عناوین مشابه در سازمان های تابعه وزارتخانه در استان ها
۱/۲	تدوین برنامه های بازرسی و زمان بندی انجام بازرسی ها		برنامه	۱۰	۱	۱	۱	۱	۴	
۱/۳	میزان تحقق بازرسی های برنامه ریزی شده		درصد	۲۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۱/۴	ارائه گزارش تحلیلی و آسیب شناسی در مقاطع شش ماهه به ناظر ارشد		گزارش	۱۵	۲	۲	۲	۲	۸	
۱/۵	ارائه گزارش ماهیانه بازرسی سلامت اداری به ناظر ارشد		گزارش	۲۰	۱۲	۱۲	۱۲	۱۲	۴۸	
۱/۶	آگاه سازی و اطلاع رسانی به کارکنان و مراجعین در جهت جلوگیری از وقوع فساد		درصد	۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۱/۷	اجرای صحیح فرایند مواد ۹۱ و ۹۲ در تعقیب متخلفین مطابق شرایط و ضوابط مقرر		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۱/۸	اتخاذ شیوه های نو و خلاقانه جهت کشف تخلفات موضوع ماده ۹۱ (ایده های خلاقانه) و ارتقای سطح سلامت اداری در دستگاه		مورد	۱۵	۲	۲	۲	۲	۸	
مجموع امتیاز: ۱۰۰										

محور دوم-سلامت اداری و کاهش فساد

محور دوم-سلامت اداری و کاهش فساد										
ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهارساله	واحد مجری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۲/۱	تشکیل یا استمرار فعالیت کمیته و ابلاغ اعضای آن	بخشنامه ساماندهی کمیته های تخصصی مرتبط با مسائل مدیریتی و اداری- قانون ارتقای سلامت اداری- ماده ۱۲ دستورالعمل اجرایی مواد ۹۱ و ۹۲.ق.م.خ.ک- برنامه اصلاح نظام اداری دولت چهاردهم	درصد	۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	کمیته سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم ادارات کل اجرایی استان ها و سازمان های تابعه وزارتخانه در استان ها
۲/۲	برگزاری جلسات زمانبندی شده کمیته درطول سال و تنظیم صورجلسات مطابق برنامه زمانبندی		جلسه	۱۵	۴	۴	۴	۴	۱۶	
۲/۳	پیگیری و اجرای مصوبات کمیته سلامت اداری ارائه گزارش اجرای مصوبات با مستند		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۲/۴	اجرای راهکارهای اصلاحی جهت رفع نقاط آسیب پذیر و گلوگاه های فساد خیز ابلاغی از ستاد		گزارش	۲۰	۱	۱	۱	۱	۴	
۲/۵	ارزیابی میزان اثر بخشی اقدامات اصلاحی رفع گلوگاههای شناسایی شده		گزارش	۱۰	۱	۱	۱	۱	۴	
۲/۶	اجرای دقیق برنامه های عملیاتی اداره کل در خصوص ارتقاء سلامت و کاهش فساد اداری (برنامه ابلاغی از سوی ستاد)		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۲/۷	تدوین گزارش ارزیابی سالانه میزان موفقیت دستگاه در اجرای برنامه های ارتقاء سلامت اداری (سنجش سلامت اداری) و ارسال بموقع به مرکز بازرسی، ارزیابی عملکرد و ارتباطات مردمی		گزارش	۱۰	۰	۰	۰	۱	۱	
مجموع امتیاز: ۸۰										

محور سوم-مدیریت تعارض منافع										
ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهارساله	واحد مجری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۳/۱	اجرای راه کار های اصلاحی مدیریت مصادیق تعارض منافع جهت رفع یا کاهش تعارض	پیش نویس لایحه تعارض منافع - شاخص های عمومی ارزیابی عملکرد - برنامه اصلاح نظام اداری دولت چهاردهم	درصد	۲۰	۲	۲	۲	۲	۸	کمیته سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم ادارات کل اجرایی استان ها یا عناوین مشابه در سازمان های تابعه استان ها
۳/۲	محاسبه درصد رفع تعارض منافع و پایش آن		درصد	۲۰	۱	۱	۱	۱	۴	
مجموع امتیاز: ۴۰										

محور چهارم - حقوق شهروندی در نظام اداری و شفافیت

ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهارساله	واحد مجری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۴/۱	بازرسی از واحدهای زیرمجموعه در خصوص اجرای مصوبه حقوق شهروندی در نظام اداری بر اساس چک لیست ابلاغی سازمان اداری و استخدامی کشور	مجموعه حقوق شهروندی در نظام اداری – دستورالعمل کمیته سازمندی کمیته های پنج گانه – قانون شفافیت	درصد	۲۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	کمیته سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم با همکاری روابط عمومی و عناوین مشابه در سازمان های تابعه	
			درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰		
			درصد	۱۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰		
۴/۲	رفع نواقص احصاء شده در بازرسی از واحدهای زیرمجموعه		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰		
۴/۳	تهیه گزارش تحلیلی نحوه اجرای مصوبه بصورت سالیانه		درصد	۱۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰		
۴/۴	استقرار میز خدمت الکترونیکی		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰		
۴/۵	استقرار میز ارتباطات مردمی تأمین فضای فیزیکی مناسب و تامین کارکنان ماهر، شایسته، پاسخگو آموزش دیده		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰		
۴/۶	اجرای قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات		درصد	۱۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰		
			درصد	۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰		
۴/۷	اطلاع رسانی منشور کارگزاران نظام اداری در سطح ستاد و واحدهای اجرایی از طرق مختلف		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰		
۴/۸	نظارت بر اجرای منشور کارگزاران نظام اداری در سطح ستاد و واحدهای اجرایی از طرق مختلف	درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰			
۴/۹	اجرای ماده ۲ قانون شفافیت	درصد	۲۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰			
مجموع امتیاز: ۱۱۵										

محور پنجم - پاسخگویی و رسیدگی به شکایات مردمی

واحد مجری	هدف نهایی چهار ساله	پیش بینی هدف کمی				سقف امتیاز	واحد سنجش	مستندات قانونی	عنوان فعالیت	ردیف
		۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
واحد ارزیابی عملکرد ادارات کل اجرایی استان ها و یا عناوین مشابه در سازمان های تابعه	۱۰	۲,۵	۲,۵	۲,۵	۲,۵	۱۵	درصد	ماده ۲۵ قانون ارتقای سلامت اداری	کاهش شکایت دریافت شده نسبت به سال گذشته	۵/۱
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۲۰	درصد		شکایات رسیدگی شده نسبت به شکایات واصله	۵/۲
	۳۰	۳۰	۳۰	۳۰	۳۰	۱۵	روز		میانگین زمان پاسخگویی به شکایات (۳۰ روز - شاخص معکوس)	۵/۳
	۸	۲	۲	۲	۲	۱۵	گزارش		ارسال گزارش عملکرد سامانه ارتباطات مردمی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی (zrm)	۵/۴
	۱۶	۴	۴	۴	۴	۱۵	گزارش		ارسال گزارش عملکرد سامانه سامد به مرکز بازرسی، ارزیابی عملکرد و ارتباطات مردمی یا عناوین مشابه در ستاد دستگاه به صورت فصلی	۵/۵

مجموع امتیاز: ۸۰

محور ششم - ارتباطات مردمی

ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهار ساله	واحد مجری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۶/۱	اجرای برنامه ملاقات های مردمی و اقدام بموقع و مناسب در خصوص درخواست ها و گزارش های مردم	مصوبه حقوق شهروندی در نظام اداری – دستورالعمل کمیته سازمندی کمیته های پنج گانه	درصد	۲۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	واحد ارزیابی عملکرد ادارات کل اجرایی استان ها و یا عناوین مشابه در سازمان های تابعه
۶/۲	میانگین زمان پاسخگویی به درخواست ها و گزارش های مردمی		روز	۲۰	۳۰	۳۰	۳۰	۳۰	۳۰	
۶/۳	نظارت و رصد حضوری و غیر حضوری (حسب مورد) بر عملکرد میز های ارتباطات مردمی ستاد و ادارات تابعه و ارسال گزارش به مرکز بازرسی		گزارش	۲۰	۲	۲	۲	۲	۲	۸
مجموع امتیاز: ۶۵										

محور هفتم- برگزاری دوره های آموزشی

ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهارساله	واحد مجری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۷/۱	برگزاری دوره آموزشی قانون سلامت اداری و مقابله با فساد	قانون ارتقای سلامت اداری - بخشنامه سازمان اداری و استخدامی برنامه اصلاح نظام اداری دولت چهاردهم	نفر ساعت	۱۵	۵۰۰	۵۵۰	۶۰۰	۶۵۰	۲۳۰۰	مدیریت پشتیبانی و توسعه منابع انسانی و عناوین مشابه در سازمان های تابعه
۷/۲	اجرای برنامه آموزشی آشنایی با مصوبه حقوق شهروندی به کارکنان		نفرساعت	۱۰	۵۰۰	۵۵۰	۶۰۰	۶۵۰	۲۳۰۰	
۷/۳	برگزاری دوره آموزشی مدیریت تعارض		نفرساعت	۱۵	۸۰۰	۰	۸۵۰	۰	۱۶۵۰	
۷/۴	اطلاع رسانی قوانین و مقررات سلامت اداری به کارکنان		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	واحد روابط عمومی با همکاری بازرس سلامت اداری و عناوین مشابه در سازمان های تابعه
مجموع امتیاز: ۵۰										

محور هشتم- شایسته سالاری

ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهارساله	واحد مجری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۸/۱	انتصاب و ارتقاء شغلی کارمندان بر اساس شرایط تحصیلی و عملکرد موفق قبلی	قانون مدیریت خدمات کشوری	درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	مدیریت پشتیبانی و توسعه منابع انسانی و عناوین مشابه در سازمان های تابعه
۸/۲	شناسائی افراد واجد شرایط از طریق- بانک اطلاعاتی مدیران		درصد	۲۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۸/۳	احراز مقررات تخصصی در انتخاب و انتصاب افراد به پستهای مدیریتی حرفه ای		درصد	۲۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۸/۴	رعایت حداکثر ۱۵٪ استفاده از مدیران خارج از دستگاه در سمت های مدیریتی		درصد	۱۰	۱۵	۱۵	۱۵	۱۵	۱۵	
۸/۵	توجه به آموزش های ویژه مدیران در هنگام انتصاب و ارتقاء آنان		درصد	۲۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
مجموع امتیاز: ۸۰										

شاخص نهم- انضباط اداری و مالی

ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهار ساله	واحد مجری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۹/۱	برگزاری بموقع کارگروه توسعه مدیریت در طول سال و اجرای مصوبات اتخاذ شده	ضوابط اجرایی اداری و استخدامی و وزارت اقتصادی و دارایی بخشنامه های ابلاغی سازمان	جلسه	۲۰	۴	۴	۴	۴	۱۶	مدیریت پشتیبانی و توسعه منابع انسانی و عناوین مشابه در سازمان های تابعه
۹/۲	رعایت میزان ساعت کاری و حضور منظم کارکنان		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۹/۳	الکترونیکی نمودن سوابق اسناد و مدارک پرسنلی		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۹/۴	تطبیق هزینه کرد اعتبارات هزینه ای و تملک دارائی سرمایه ای با قوانین و مقررات مرتبط		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۹/۵	انجام کلیه مراحل معاملات، مناقصه- ها و مزایده ها طبق قوانین ومقررات		درصد	۲۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۹/۶	میزان بکارگیری سامانه تدارکات		درصد	۱۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۹/۷	تطبیق نحوه نگهداری از اموال دولتی با قوانین و مقررات(سامانه سادا)		درصد	۱۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
مجموع امتیاز: ۱۰۰										

محور دهم- هوشمند سازی اداری و ارتقای بهره وری

واحد مجری	هدف نهایی چهار ساله	پیش بینی هدف کمی				سقف امتیاز	واحد سنجش	مستندات قانونی	عنوان فعالیت	ردیف
		۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳					
مدیریت پشتیبانی و توسعه منابع انسانی و عناوین مشابه در سازمان های تابعه وزارتخانه در استان ها	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۲۰	درصد	بخشنامه های مرتبط با شورای عالی انفورماتیک	بانگری و اصلاح فرایندها	۱۰/۱
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۲۰	درصد		توسعه و ترویج فرهنگ بهره وری (فعال بودن کمیته بهره وری، تدوین ستانده های بهره وری و فعال بودن سامانه مدیریت بهره وری و....)	۱۰/۲
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۲۰	درصد		توسعه و ارتقای خدمات الکترونیکی	۱۰/۳
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۲۰	درصد		ایجاد زیر ساخت مناسب و بازنگری سیستم ایمنی بمنظور حفاظت از اطلاعات و جلوگیری از نفوذ عوامل مخرب	۱۰/۴
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۲۰	درصد		رعایت دستورالعمل استاندارد تارنمای دستگاههای اجرایی و پرتال های استانی	۱۰/۵

مجموع امتیاز: ۱۰۰

شاخص یازدهم- قانون گرایی

شاخص یازدهم- قانون گرایی										
واحد مجری	هدف نهایی چهارساله	پیش بینی هدف کمی				سقف	واحد	مستندات	عنوان فعالیت	ردیف
		۱۴۰۶	۱۴۰۵	۱۴۰۴	۱۴۰۳	امتیاز	سنجش	قانونی		
ادارات کل اجرایی استان ها و سازمان های تابعه وزارتخانه در استان ها	۲۰۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۵۰۰	۱۵	نفر ساعت	قانون ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد- نقشه ملی پیشگیری و مقابله با فساد اداری و اقتصادی	برگزاری دوره های خاص آموزشی و یا اقدامات لازم برای تبعیت و احترام به قانون برای کارکنان	۱۱/۱
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰	درصد		درج کلیه قوانین و مقررات ، رویه ها و تصمیمات مرتبط با حقوق شهروندی در دیدارگاه های الکترونیک برای اطلاع عموم یا اطلاع رسانی به روش های دیگر	۱۱/۲
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۲۵	درصد		شناسایی قوانین زائد و دست و پاگیر در واحد های زیرمجموعه	۱۱/۳
	۲۰	۵	۵	۵	۵	۲۵	مورد		پیشنهاد های ارائه شده جهت بازنگری قوانین، دستورالعمل ها و آیین نامه های مرتبط و ارسال به ستاد	۱۱/۴
مجموع امتیاز: ۷۵										

محور دوازدهم - نظارت و کنترل

محور دوازدهم- نظارت و کنترل										
ردیف	عنوان فعالیت	مستندات قانونی	واحد سنجش	سقف امتیاز	پیش بینی هدف کمی				هدف نهایی چهارساله	واحد مجری
					۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶		
۱۲/۱	تهیه چک لیست بازرسی، شناسنامه بازرسی و برنامه زمانبندی و ابلاغ به واحدهای ستادی و ادارات تابعه	شرح وظایف مرکز - دستورالعمل مواد ۹۱ و ۹۲ ق.م.خ.ک	درصد	۱۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	واحد ارزیابی عملکرد ادارات کل اجرایی استان ها سازمانهای تابعه وزارتخانه در استان ها
۱۲/۲	بازرسی ادواری از واحدهای ستادی و شهرستان ها مطابق چک لیست بازرسی تدوین شده		درصد	۲۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۱۲/۳	تهیه گزارش بازرسی و ابلاغ به واحد بازرسی شونده		درصد	۲۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۱۲/۴	پیگیری رفع نواقص مشاهده شده در بازرسی ها		درصد	۲۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۱۲/۵	تخلفات شناسایی شده ناشی از بازرسی های صورت پذیرفته و رسیدگی مطابق با دستور العمل مربوطه		درصد	۱۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
۱۲/۶	وجود نظام جمع آوری انتقاد هاو پیشنهادها و به کارگیری آن		درصد	۱۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
مجموع امتیاز: ۱۱۵										
جمع امتیاز کل محورها : ۱۰۰۰										