

بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور (۱۲): موضوع تبصره «۱۲» حقوق و دستمزد



مرکز پژوهش‌ها
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۲۰۱۹۹

کد موضوعی: ۲۹۰

دوره دوازدهم - سال اول

ثبت ۲۳۵

عنوان گزارش: بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور (۱۲): موضوع تبصره «۱۲» حقوق و دستمزد

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

نوع گزارش: طرح/لایحه ، نظارتی ، راهبردی

تهیه و تدوین کننده: سیدمجتبی شهرآئینی (گروه منابع انسانی و امور استخدامی)

مدیر مطالعه: سیدمجتبی شهرآئینی

ناظران علمی: مهدی عبدالحمید، محمد عبدالحسین زاده

ناظر علمی خارج از مرکز: حسین عرباسدی (عضو هیئت علمی مرکز آموزش مدیریت دولتی)

اظهار نظر کنندگان: حسین بهنام‌پور (دفتر مطالعات مدیریت)، مونا خورشیدی، ایمان شعبان‌زاده (دفتر

مطالعات اجتماعی)، محمدعلی اشراقی جزی، علی صابری دمنه، حسین محمدی احمدآبادی (دفتر

مطالعات حقوقی)، بهادر غلامی (دفتر مطالعات سیاسی)، محمد برزگر خسروی (دفتر مطالعات حقوقی).

صفحه آرا: انسیه بهابزرگی

ویراستار ادبی: زهره عطاردی

واژه‌های کلیدی

۱. حقوق و دستمزد

۲. لایحه بودجه ۱۴۰۴

۳. عدالت در پرداخت‌ها

۴. نظام جبران خدمات کارکنان

۵. انواع مدل‌های افزایش حقوق



تاریخ شروع مطالعه: ۱۴۰۳/۸/۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۸/۱۷

به نام خدا

فهرست مطالب

۱	چکیده
۵	۱. مقدمه
۶	۲. تحلیل و بررسی اعتبارات جبران خدمات کارکنان دولت
۸	۳. ارزیابی احکام تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور
۹	۳-۱. افزایش ضریب حقوق کارکنان دولت (موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲»)
۱۳	۳-۱-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۱۵	۳-۱-۲. ارزیابی کارشناسی
۲۱	۳-۲. حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلین (موضوع جزء (۲) بند (الف) تبصره «۱۲»)
۲۳	۳-۲-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۲۵	۳-۲-۲. ارزیابی کارشناسی
۲۶	۳-۳. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری (موضوع جزء (۲) بند (الف) تبصره «۱۲»)
۲۶	۳-۳-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۲۸	۳-۳-۲. ارزیابی کارشناسی
۳۰	۳-۴. تفاوت تطبیق موضوع قوانین بودجه سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ (موضوع جزء (۲) بند (الف) تبصره «۱۲»)
۳۰	۳-۴-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۳۰	۳-۴-۲. ارزیابی کارشناسی
۳۳	۳-۵. مبنای تأثیر حقوق ثابت در سایر اقلام پرداخت (موضوع جزء (۳) بند (الف) تبصره «۱۲»)
۳۳	۳-۵-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۳۵	۳-۵-۲. ارزیابی کارشناسی
۳۵	۳-۶. حداقل حکم کارگزینی حقوق‌بگیران (موضوع جزء (۴) بند (الف) تبصره «۱۲»)
۳۵	۳-۶-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۳۷	۳-۶-۲. ارزیابی کارشناسی
۴۲	۳-۷. افزایش امتیاز کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد کارکنان دولت (موضوع جزء (۵) بند (الف) تبصره «۱۲»)
۴۲	۳-۷-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۴۵	۳-۷-۲. ارزیابی کارشناسی
۴۹	۳-۸. افزایش حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی (موضوع جزء (۱) بند (ب) تبصره «۱۲»)
۴۹	۳-۸-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۵۰	۳-۸-۲. ارزیابی کارشناسی
۵۲	۳-۹. افزایش امتیاز کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد بازنشستگان دولت (موضوع جزء (۲) بند (ب) تبصره «۱۲»)
۵۲	۳-۹-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۵۲	۳-۹-۲. ارزیابی کارشناسی
۵۳	۳-۱۰. حداقل حکم حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران (موضوع جزء (۳) بند (ب) تبصره «۱۲»)
۵۳	۳-۱۰-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۵۵	۳-۱۰-۲. ارزیابی کارشناسی
۵۶	۳-۱۱. تعیین سقف کسورات بازنشستگی برای مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری (موضوع جزء (۴) بند (ب) تبصره «۱۲»)
۵۶	۳-۱۱-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

۵۷	۳-۱۱-۲. ارزیابی کارشناسی
۵۷	۳-۱۲. اقلام مشمول کسور بازنشستگی (موضوع جزء (۴) بند (ب) تبصره «۱۲»)
۵۷	۳-۱۲-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۵۸	۳-۱۲-۲. ارزیابی کارشناسی
۵۹	۳-۱۳. مستمری مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور (موضوع جزء (۱) بند (پ) تبصره «۱۲»)
۵۹	۳-۱۳-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۶۰	۳-۱۳-۲. ارزیابی کارشناسی
۶۰	۳-۱۴. کمک معیشت ماهیانه جانبازان و آزادگان (موضوع اجزای (۲) و (۳) بند (پ) تبصره «۱۲»)
۶۰	۳-۱۴-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۶۲	۳-۱۴-۲. ارزیابی کارشناسی
۶۴	۳-۱۵. مستمری والدین شهدا (موضوع جزء (۴) بند (پ) تبصره «۱۲»)
۶۴	۳-۱۵-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۶۵	۳-۱۵-۲. ارزیابی کارشناسی
۶۵	۳-۱۶. سقف خالص پرداختی به کارکنان و بازنشستگان (موضوع بند (ت) تبصره «۱۲»)
۶۵	۳-۱۶-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۶۸	۳-۱۶-۲. ارزیابی کارشناسی
۷۱	۳-۱۷. پاداش پایان خدمت کارکنان (موضوع بند (ث) تبصره «۱۲»)
۷۱	۳-۱۷-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۷۳	۳-۱۷-۲. ارزیابی کارشناسی
۷۴	۳-۱۸. رعایت ترتیبات ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و مجوز سازمان برنامه و بودجه در تصویب‌نامه‌ها و بخشنامه‌های دستگاه‌های اجرایی (موضوع اجزای (۱) و (۳) بند (ج) تبصره «۱۲»)
۷۴	۳-۱۸-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۷۶	۳-۱۸-۲. ارزیابی کارشناسی
۷۸	۳-۱۹. لزوم مجوز سازمان اداری و استخدامی کشور در خصوص هرگونه استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی (موضوع جزء (۲) بند (ج) تبصره «۱۲»)
۷۸	۳-۱۹-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۷۹	۳-۱۹-۲. ارزیابی کارشناسی
۸۰	۳-۲۰. ثبت کلیه پرداخت‌ها در فیش حقوقی کارکنان (موضوع بند (چ) تبصره «۱۲»)
۸۰	۳-۲۰-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات
۸۱	۳-۲۰-۲. ارزیابی کارشناسی
۸۲	۴. جمع‌بندی
۸۹	منابع و مأخذ

فهرست جداول

- جدول ۱. مقایسه مصارف بودجه عمومی دولت، هزینه‌های عمومی دولت و هزینه‌های فصل جبران خدمت کارکنان (فصل اول هزینه‌ها) در قوانین بودجه سال‌های اخیر و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ (مبالغ به میلیون ریال)..... ۷
- جدول ۲. دسته‌بندی عوامل مؤثر بر افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت و ذکر نمونه‌هایی از هر یک عوامل مذکور در قوانین بودجه سنواتی..... ۱۰
- جدول ۳. مقایسه روند رشد هزینه‌های فصل جبران خدمت کارکنان و ضریب ریالی حقوق کارکنان دولت (مبالغ به ریال)..... ۱۲
- جدول ۴. نمونه‌هایی از افزایش ضریب ریالی حقوق (درصد ثابت افزایش حقوق و مزایا) در قوانین بودجه سنواتی..... ۱۴
- جدول ۵. افزایش ضریب ریالی حقوق کارکنان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴..... ۱۵
- جدول ۶. انواع حداقل حقوق در نظام جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان دولت..... ۲۲
- جدول ۷. حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر کارکنان دولت در سال‌های ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۲ (مبالغ به ریال)..... ۲۴
- جدول ۸. حداقل حقوق و مزایای مستمر کارکنان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴..... ۲۵
- جدول ۹. ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق کارکنان مشمول، در قوانین بودجه سنواتی از سال ۱۳۸۹ تاکنون..... ۲۷
- جدول ۱۰. ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴..... ۲۹
- جدول ۱۱. سازوکار افزایش حقوق کارکنان دولت در قوانین بودجه سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸..... ۳۰
- جدول ۱۲. احکام مربوط به ثبات تفاوت‌های تطبیق موضوع قوانین بودجه سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ در حکم حقوق کارکنان در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور..... ۳۱
- جدول ۱۳. حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقد ماهیانه کارکنان دولت (مبالغ به ریال)..... ۳۶
- جدول ۱۴. حداقل حکم کارگزینی کارکنان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴..... ۳۸
- جدول ۱۵. مبلغ حداقل حقوق و مزایای کارگران مشمول قانون کار در سال‌های ۱۴۰۱، ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ (مبالغ به ریال)..... ۳۹
- جدول ۱۶. ضرایب پیشنهادی برای حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقد ماهیانه مبتنی بر سابقه و تحصیلات کارکنان مشمول در جزء (۴) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴..... ۴۱
- جدول ۱۷. افزایش کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد در قانون بودجه سال ۱۴۰۱ و قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری و قانون بودجه سال ۱۴۰۲..... ۴۴
- جدول ۱۸. افزایش کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد کارکنان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴..... ۴۵
- جدول ۱۹. میزان امتیاز و معادل ریالی کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد کارکنان و بازنشستگان دولت در سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۳..... ۴۶
- جدول ۲۰. افزایش حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور..... ۵۰
- جدول ۲۱. میانگین حقوق حقوق‌بگیران، اولین حقوق بازنشستگی و آخرین حقوق اشتغال صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۱۴۰۲ (مبالغ به ریال)..... ۵۱
- جدول ۲۲. افزایش کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد بازنشستگان در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴..... ۵۲
- جدول ۲۳. میزان حداقل حکم حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی در سال‌های اخیر (مبالغ به ریال)..... ۵۴
- جدول ۲۴. حداقل حکم حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور..... ۵۵
- جدول ۲۵. پیشینه قوانین افزایش مستمری مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور در سال‌های اخیر..... ۵۹
- جدول ۲۶. افزایش مستمری مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور..... ۶۰
- جدول ۲۷. نمونه‌هایی از احکام مربوط به کمک‌معیشت جانبازان، آزادگان و رزمندگان در قوانین بودجه سنواتی..... ۶۱
- جدول ۲۸. احکام مربوط به کمک‌معیشت جانبازان، آزادگان و رزمندگان در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور..... ۶۳
- جدول ۲۹. نمونه‌هایی از احکام مربوط به مستمری والدین شهدا در قوانین بودجه سنواتی..... ۶۴

جدول ۳۰. مستمری والدین شهدا در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور ۶۵

جدول ۳۱. نمونه‌هایی از قوانین و مقررات مرتبط با تعیین سقف یا حداکثر پرداختی به گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در قوانین بودجه سنواتی ۶۶

جدول ۳۲. سقف خالص پرداختی به کارکنان و بازنشستگان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور ۶۸

جدول ۳۳. نمونه‌هایی از قوانین و مقررات مرتبط با تعیین سقف پاداش پایان خدمت در قوانین بودجه سنواتی ۷۲

جدول ۳۴. سقف پاداش پایان خدمت در قانون بودجه سال ۱۴۰۲ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۳ ۷۳

جدول ۳۵. نمونه‌هایی از احکام مربوط به ضرورت رعایت ترتیبات ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و مجوز سازمان برنامه و بودجه در تصویب‌نامه‌ها و بخشنامه‌های دستگاه‌های اجرایی در قوانین بودجه سنواتی ۷۵

جدول ۳۶. رعایت ترتیبات ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و مجوز سازمان برنامه و بودجه در تصویب‌نامه‌ها و بخشنامه‌های دستگاه‌های اجرایی در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ ۷۷

جدول ۳۷. نمونه‌هایی از احکام مربوط به موقوف‌الاجرا شدن اختیارات دستگاه‌های اجرایی در خصوص استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی در قوانین بودجه سنواتی ۷۹

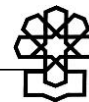
جدول ۳۹. ثبت کلیه پرداخت‌ها در فیش حقوقی کارکنان در قانون بودجه سال ۱۴۰۲ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۳ ۸۱

جدول ۴۰. خلاصه ارزیابی کارشناسی احکام پیشنهادی تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور ۸۴

فهرست اشکال

شکل ۱. نمودار روند درصد (نمودار خطی) و میزان (نمودار مستطیلی) مجموع افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت (به‌جز اعضای هیئت‌علمی و قضات و گروه‌های حقوق‌بگیر معاف از مالیات) در سال ۱۴۰۴، پس از کسر مالیات، براساس لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، با فرض افزایش ضریب حقوق به‌میزان ثابت ۲۰ درصد، بدون احتساب تأثیر افزایش امتیاز کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد ۱۹

شکل ۲. نمودار روند درصد (نمودار خطی) و میزان (نمودار مستطیلی) مجموع افزایش حقوق و مزایای کارکنان ذکور دولت (به‌جز اعضای هیئت‌علمی و قضات و گروه‌های حقوق‌بگیر معاف از مالیات) در سال ۱۴۰۴، پس از کسر مالیات، براساس لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، با فرض افزایش ضریب حقوق به‌میزان ثابت ۲۰ درصد، با احتساب اثر افزایش امتیازات کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد ۴۹



بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور (۱۲): موضوع تبصره «۱۲» حقوق و دستمزد

چکیده

استقرار عدالت‌محوری در سازوکارهای افزایش حقوق و مزایای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر دولت در قوانین بودجه سنواتی، یکی از مؤثرترین و در دسترس‌ترین راهکارهای ارتقای عدالت‌محوری در نظام جبران خدمات کارکنان دولت محسوب می‌شود. در این راستا در گزارش حاضر، ضمن تحلیل اعتبارات جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان دولت در لایحه بودجه ۱۴۰۴، به ارزیابی احکام مندرج در تبصره «۱۲» آن پرداخته شده است. براساس بررسی‌های انجام شده و فرضیات مدنظر در این لایحه و افزایش‌های حقوق اعمال شده در سال جاری، حدود چهل و چهار (۴۴٪) درصد از مجموع هزینه‌های عمومی دولت در سال ۱۴۰۴، صرف پرداخت حقوق و مزایای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر شاغل و بازنشسته دولت خواهد شد. در این امتداد اهم فروض لایحه بودجه در این حوزه، شامل افزایش بیست درصدی حقوق کارکنان و بازنشستگان و رشد به ترتیب پنجاه و صد درصدی کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد آنهاست. در خصوص تناسب بین افزایش مذکور و نرخ تورم، گفتنی است که هرچند افزایش بیشتر حقوق کارکنان دولت بدون تأمین منابع پایدار درآمدی، آن هم در شرایطی که تراز عملیاتی لایحه، حدوداً منفی هزار و هشتصد هزار میلیارد تومان برآورد می‌شود، می‌تواند به تعمیق وضعیت کسری بودجه و شکل‌گیری تورم بیشتر و بروز مطالبات افزایش حقوق مضاعف منجر شود، اما استمرار سیاست اختلاف قابل توجه بین افزایش حقوق سنواتی و نرخ تورم، آن هم در چند سال پیاپی، نیز می‌تواند به کاهش بهره‌وری کارکنان و نظام اداری، عدم تعادل دستمزدی در بخش عمومی و خصوصی و افزایش انگیزه دستگاه‌های اجرایی برای اخذ فوق‌العاده‌های خاص و تعمیق بی‌عدالتی در نظام جبران خدمات کشور منجر گردد. بنابراین پیشنهاد می‌شود، کارگروهی متشکل از مجلس و دولت با همکاری کارشناسان تخصصی، نسبت به شناسایی منابع حمایتی نقدی و غیرنقدی جدید اقدام نموده و حمایت‌های مضاعفی در این خصوص در نظر گرفته شود.

خلاصه مدیریتی

• مسئله اصلی

عدالت‌محوری و کارآمدی نظام جبران خدمت گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر دولت، یکی از مهم‌ترین ملزومات ایجاد نظام اداری صحیح، موضوع بند دهم اصل سوم قانون اساسی، بوده و نقشی اساسی در ارتقای بهره‌وری و رضایت‌مندی کارکنان دولت و افزایش کیفیت خدمات عمومی ارائه شده به آحاد جامعه برعهده دارد. در این راستا با توجه به هزینه

قابل توجه اعمال اقدامات اصلاحی در این حوزه و محدودیت منابع مالی کشور در شرایط کنونی، اعمال اصلاحات جزئی تدریجی در نظام پرداخت کشور در تعیین شیوه افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان در قوانین بودجه سنواتی، یکی از مهم‌ترین فرصت‌ها و مؤثرترین اصلاحات در دسترس و امکان‌پذیر برای ارتقای سطح عدالت‌محوری و کارآمدی نظام جبران خدمت کارکنان و بازنشستگان دولت به حساب می‌آید. در این راستا در گزارش حاضر، پس از ذکر انواع روش‌ها و سازوکارهای افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت در قوانین بودجه سنواتی در قالب شانزده عامل، بر ضرورت توجه به این عوامل به‌عنوان یک کل منسجم و دقت نظر به تأثیرات متقابل آنها به‌منظور اتخاذ یک سیاست هماهنگ و لزوم پرهیز از بخش‌نگری در این خصوص تأکید شده است. همچنین در ادامه این گزارش، ضمن تحلیل و بررسی اعتبارات جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان دولت در لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور، به ارزیابی احکام تبصره «۱۲» این لایحه، پیرامون مسائل حقوق و دستمزد، پرداخته شده است. بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد، براساس فرضیات در نظر گرفته شده در لایحه بودجه ۱۴۰۳ و افزایش‌های حقوق اعمال شده در سال جاری برای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر، حدود چهل و چهار (۴۴٪) درصد از مجموع هزینه‌های عمومی دولت در سال ۱۴۰۴، صرف پرداخت حقوق و مزایای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر شاغل و بازنشسته دولت خواهد شد. در این راستا، اهم فروض در نظر گرفته شده در جدول (۶) لایحه بودجه ۱۴۰۴، در حوزه حقوق و دستمزد، شامل افزایش بیست درصدی (۲۰٪) حقوق کارکنان و بازنشستگان و رشد به‌ترتیب پنجاه (۵۰٪) و صد (۱۰۰٪) درصدی کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد کارکنان و بازنشستگان است.

• نقاط قوت و ضعف لایحه

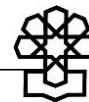
درخصوص تناسب بین افزایش مذکور و میزان نرخ تورم کشور، شایان‌ذکر است که هرچند افزایش بیشتر حقوق و مزایای کارکنان دولت بدون تأمین منابع پایدار درآمدی، آن هم در شرایطی که تراز عملیاتی لایحه، حدوداً منفی هزار و هشتصد هزار میلیارد تومان برآورد می‌شود، می‌تواند به تعمیق وضعیت کسری بودجه و شکل‌گیری تورم بیشتر و بروز مطالبات افزایش حقوق مضاعف منجر شود، اما استمرار سیاست اختلاف قابل توجه بین افزایش حقوق سنواتی کارکنان و بازنشستگان و نرخ تورم، آن هم در چند سال پیاپی، نیز می‌تواند به کاهش بهره‌وری کارکنان و نظام اداری، عدم تعادل دستمزدی در بخش عمومی و خصوصی و افزایش انگیزه دستگاه‌های اجرایی مبنی بر اخذ فوق‌العاده‌های خاص و تعمیق بی‌عدالتی در نظام جبران خدمات کشور منجر گردد.



• پیشنهادات مرکز پژوهش‌ها

- عدم درج هزینه‌های عمومی دولت به تفکیک فصول مختلف، از جمله اعتبارات فصل جبران خدمات کارکنان، در لوایح بودجه دو سال اخیر، یکی از نقاط ضعف این لوایح محسوب شده و پیشنهاد می‌شود ارائه آمارهای مذکور مورد مطالبه مجلس از دولت قرار گیرد.
- در خصوص عدم تناسب بین میزان افزایش حقوق در نظر گرفته شده برای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر با نرخ تورم، پیشنهاد می‌شود کارگروهی متشکل از مجلس و دولت و با همکاری کارشناسان تخصصی ذی‌ربط، نسبت به شناسایی منابع حمایتی نقدی و غیرنقدی جدید اقدام نموده و **حمایت‌های مضاعفی در این خصوص در نظر گرفته شود.**
- در جزء (۱) بند (الف)، با توجه به جزء (۴) بند (۵) سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی مبنی بر ضرورت حفظ قدرت خرید اقشار ضعیف جامعه از طریق متناسب‌سازی مزد شاغلین و بازنشستگان و با توجه به اینکه سبد مصرف گروه‌های حقوق‌بگیر با سطح دریافتی پایین‌تر بیشتر معطوف به تأمین نیازهای اساسی زندگی ایشان می‌باشد، و همچنین با توجه به بازه و میزان پلکان مالیات بر حقوق کارکنان دولت در لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، که موجب شده در برخی از بازه‌ها، درصد افزایش حقوق کارکنان با سطح دریافتی بالاتر بیشتر گردد، به نظر می‌رسد افزایش حقوق کارکنان دولت به صورت ترکیبی از درصد و عدد ثابت شیوه مناسب‌تری برای افزایش حقوق و مزایای ایشان است.
- در جزء (۲) بند (الف)، ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق حذف شده و صرفاً ثبات تفاوت‌های تطبیق موضوع بندهای (الف) و (ی) تبصره «۱۲» قوانین بودجه سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ باقی بماند.
- در جزء (۴) بند (الف)، پیشنهاد می‌شود به منظور ارتقای عدالت‌محوری در تعیین حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقد ماهیانه، برای کارکنان دارای تحصیلات دانشگاهی و سابقه خدمت بیشتر، ضرایبی برای این حداقل حقوق در نظر گرفته شود. همچنین برای مشمولین کمک‌هزینه اولاد و فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب‌وهوا، مبالغ مضاعفی در این خصوص در نظر گرفته شود.
- در جزء (۵) بند (الف)، هرچند افزایش امتیازات کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد می‌تواند تأثیر مثبتی بر تسهیل ازدواج و افزایش نرخ باروری داشته باشد، اما در عین حال این مسئله می‌تواند توازن بین اقلام و مؤلفه‌های پرداختی به کارکنان دولت را با چالش مواجه نموده و اختلاف بین حقوق و مزایای کارکنان آقا و خانم و همچنین مجرد و متأهل و دارای فرزند را بیش‌ازپیش افزایش دهد. در این راستا، در جدول (۶) لایحه بودجه ۱۴۰۴، عنوان شده که نرخ رشد حقوق و مزایای کارکنان دولت از محل افزایش کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد معادل حدود هشت (۸٪) درصد است. این در حالی است که مفروضات لازم به منظور تبیین چرایی این ادعا مطرح نشده و صحت آن محل تردید است.

- در جزء (۱) بند (ب)، در خصوص رشد حقوق بازنشستگان گفتنی است که در جدول (۶) لایحه بودجه ۱۴۰۴، عنوان شده که نرخ رشد حقوق بازنشستگان از محل دو مرحله اجرای قانون متناسب‌سازی حقوق، یازده واحد (۱۱٪) درصد است. همچنین در ادامه اشاره شده که برای این منظور یک‌صد و چهار هزار میلیارد تومان در نظر گرفته شده است. این در حالی است که در صورت استمرار وضعیت موجود در خصوص متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان، کفایت این منابع به‌منظور تحقق کامل قانون برنامه هفتم پیشرفت در این خصوص محل تردید جدی است.
- در جزء (۳) بند (ب)، به‌منظور برخورداری بازنشستگان حداقل‌بگیر از مزایای متناسب‌سازی حقوق، پیشنهاد می‌شود مبلغ حداقل حکم بازنشستگان با افزایش ۱۰ میلیون ریالی به‌میزان یک‌صد و هجده میلیون (۱۱۸.۰۰۰.۰۰۰) ریال تعیین گردد.
- در جزء (۱) بند (پ)، در راستای جزء (۴) بند (۵) سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی مبنی بر ضرورت حفظ قدرت خرید اقشار ضعیف جامعه و به‌منظور انطباق بیشتر حکم مذکور با بند (ث) ماده (۳۱) قانون برنامه هفتم پیشرفت پیشنهاد می‌شود مستمری مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور به میزان سی درصد (۳۰٪) افزایش یابد.
- در جزء (۲) بند (پ)، در خصوص ضوابط پرداخت کمک‌معیشت ماهیانه به جانبازان، آزادگان و معلولان شدید فاقد شغل و درآمد، از حیث واگذاری اختیارات قانونگذاری به دیگری، مغایر اصل هشتادوپنجم قانون اساسی ارزیابی شده و نیازمند تدقیق ضوابط کلی حکم در متن قانون بودجه است.
- در بند (ت)، با توجه به اینکه در جدول (۶) لایحه بودجه ۱۴۰۴، عنوان شده که نرخ رشد حقوق و مزایای کارکنان دولت با لحاظ افزایش امتیازات کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد معادل حدود بیست‌وهشت (۲۸٪) درصد خواهد بود. بر این اساس با توجه به اینکه کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد کارکنان دولت نیز در سقف خالص پرداختی موضوع این بند لحاظ می‌شوند، بنابراین پیشنهاد می‌شود سقف خالص پرداختی موضوع حکم مذکور برای کارکنان دولت با رشد بیست‌وهشت (۲۸٪) درصدی به‌میزان هشت‌صد و نودوشش میلیون (۸۹۶,۰۰۰,۰۰۰) ریال تعیین گردد. همچنین به‌منظور تدقیق حکم پیشنهادی در تبیین عبارت «خالص» پرداختی، پیشنهاد می‌شود عبارت «مجموع ناخالص حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر و سایر پرداختی‌ها پس از کسر کسور بازنشستگی، بیمه تأمین اجتماعی و بیمه خدمات درمانی اصلی و تبعی درجه یک و مالیات» پس از عبارت سایر پرداختی‌ها در بند یاد شده درج گردد.
- در بند (چ)، هرچند محتوای حکم پیشنهادی به‌منظور ضرورت جلوگیری از صدور فیش‌های حقوقی متعدد و پرداخت‌های نامتعارف و انتظام‌بخشی به نظام جبران خدمات کارکنان دولت مورد تأیید است، اما با توجه به بروز تخلفاتی در این حوزه، تقویت ضمانت اجرای آن لازم به‌نظر می‌رسد.



کارآمدی سرمایه انسانی دولت و عدالت‌محوری در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی یکی از ملزومات اساسی تحقق نظام اداری صحیح و رفع تبعیضات ناروا محسوب شده و نقش مهمی در کارآمدی و ارتقای بهره‌وری و عملکرد بخش عمومی برعهده دارد [۸۶]. این درحالی است که در شرایط کنونی، قوانین بودجه سنواتی مهم‌ترین موعده مستمر ساماندهی سالیانه نظام جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان بوده و تعیین شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان دولت در لوایح و قوانین بودجه سنواتی، یکی از دغدغه‌های جدی این اقشار جامعه و همچنین دولتمردان و نمایندگان مجلس در فرایند تدوین و تصویب لایحه بودجه به حساب می‌آید. بنابراین شیوه افزایش حقوق سنواتی کارکنان یکی از مهم‌ترین فرصت‌های سالیانه برای اصلاح و عادلانه‌سازی نظام پرداخت کشور نیز محسوب شده و نقش مهمی در ساماندهی نظام انگیزش کارکنان و ارتقای کارآمدی نظام اداری کشور برعهده دارد. در این راستا تا پیش از سال ۱۴۰۲، احکام مربوط به حقوق و دستمزد و نظام اداری و سرمایه انسانی دولت معمولاً در تبصره‌های «۱۲» و «۲۰» لوایح و قوانین بودجه سنواتی مطرح و مصوب می‌شدند. این درحالی است که با تصویب قانون اصلاح مواد (۱۸۰) و (۱۸۲) قانون آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی در دی‌ماه سال ۱۴۰۱، فرایند بررسی و تصویب لایحه بودجه در مجلس تغییرات گسترده‌ای یافت. به موجب این قانون و براساس ماده (۱۸۲) آیین‌نامه داخلی مجلس،^۱ صرفاً احکامی

۱. دولت موظف است لایحه بودجه سالیانه کل کشور را در دو بخش به ترتیب زیر به مجلس تقدیم کند:

الف - ماده‌واحدہ مشتمل بر:

- ۱- احکام مورد نیاز برای اجرای بودجه کل کشور،
- ۲- سقف منابع بودجه عمومی دولت به تفکیک درآمدها و واگذاری دارایی‌های سرمایه‌ای و مالی و اجزای اصلی آنها از جمله: مالیات و حقوق و عوارض گمرکی، درآمد ناشی از فروش کالا، خدمات و حقوق مالکانه، منابع حاصل از فروش نفت، گاز، میعانات گازی و فراورده‌های نفتی و گازی، منابع حاصل از واگذاری سهام، سهم‌الشرکه و اموال دولت و واگذاری اوراق مالی اسلامی،
- ۳- ترازهای عملیاتی، سرمایه‌ای و مالی بودجه عمومی دولت،
- ۴- فروض برآورد منابع و مصارف بودجه:

دولت موظف است این بخش را حداکثر تا اول آبان هر سال به مجلس تقدیم کند. فقط احکامی قابل درج در ماده‌واحدہ است، که اثر مستقیم بر منابع یا مصارف بودجه دارد، یا برای تأمین مالی بخشی از وظایف قانونی دولت از جمله گسترش سرمایه‌گذاری، حمایت از اشتغال و ازدواج، ترویج فرزندآوری و تأمین مسکن نیازمندان از محل‌هایی غیر از بودجه عمومی دولت، در نظر گرفته شده باشد. نامه‌هیئت‌رئیس‌ه موظف است پس از وصول این بخش، بلافاصله آن را برای اطلاع نمایندگان در «سامانه قانونگذاری و نظارت مجلس»، بارگذاری و به کمیسیون تلفیق و سایر کمیسیون‌ها ارجاع نماید. کمیسیون تلفیق موظف است ظرف پنج روز گزارش خود را در مورد رد یا تأیید کلیات ماده‌واحدہ به هیئت‌رئیس‌ه مجلس ارسال کند.

رسیدگی به کلیات ماده‌واحدہ در صحن مجلس مطابق بند «ج» ماده (۱۰۸) این قانون انجام می‌شود. در جلسه رسیدگی به کلیات، بعد از گزارش کمیسیون تلفیق، گزارش کمیسیون برنامه و بودجه و محاسبات در مورد کلیات به مدت ۱۰ دقیقه استماع می‌شود. چنانچه در این مرحله، کلیات ماده‌واحدہ به تصویب مجلس نرسد، دولت موظف است ظرف هفت روز، ماده‌واحدہ را با اصلاحات، مجدداً به مجلس تقدیم کند. در این صورت کمیسیون تلفیق دو روز فرصت دارد تا گزارش جدید رسیدگی به کلیات را به مجلس گزارش نماید. در صورتی‌که کلیات ماده‌واحدہ به تصویب مجلس برسد، به کمیسیون‌های مربوط ارجاع می‌شود. نمایندگان از زمان تصویب کلیات، پنج روز فرصت دارند پیشنهادهای خود را در سامانه ثبت نمایند.

پس از آن هر کمیسیون موظف است ضمن اطلاع‌رسانی به نمایندگان پیشنهاددهنده حداکثر ظرف پنج روز (بدون احتساب تعطیلات رسمی) به پیشنهادهای نمایندگان رسیدگی و گزارش کمیسیون مربوط را به کمیسیون تلفیق ارسال کند. کمیسیون تلفیق موظف است حداکثر ظرف ۱۰ روز (بدون احتساب تعطیلات رسمی) به پیشنهادهای واصله از کمیسیون‌ها رسیدگی و گزارش آن را در سامانه بارگذاری نماید.

پس از بارگذاری گزارش کمیسیون تلفیق، کمیسیون‌ها و نمایندگان می‌توانند ظرف سه روز پیشنهادهای خود را در مورد گزارش کمیسیون تلفیق ثبت کنند. در زمان مطرح شدن گزارش کمیسیون تلفیق در صحن علنی، ابتدا پیشنهادهای کمیسیون‌ها و سپس پیشنهادهای نمایندگان مورد رسیدگی قرار می‌گیرد و در مورد آن رأی‌گیری می‌شود. همچنین در کمیسیون تلفیق و در صحن، ابتدا به پیشنهادهای مربوط به منابع و سپس به سایر پیشنهادها رسیدگی می‌شود.

مهلت مجلس برای رسیدگی به بخش اول، از زمان وصول حداکثر دو ماه است. پس از اتمام رسیدگی بخش اول لایحه بودجه، مصوبه مجلس به شورای نگهبان ارسال و پس از تأیید آن شورا به دولت ابلاغ می‌شود.

ب - جداول تفصیلی مشتمل بر ارقام بودجه:

دولت موظف است حداکثر ۱۰ روز از زمان ابلاغ بخش اول قانون بودجه، با رعایت احکام و سقف‌های مصوب موضوع بند «الف» این ماده، جداول تفصیلی بودجه را به همراه نسخه الکترونیکی دارای قابلیت خوانش رایانه‌ای به گونه‌ای که ارقام تشکیل‌دهنده و محاسبات مربوط به هر ردیف قابل مشاهده و پیگیری باشد، به مجلس ارسال کند. سنج‌های ارزیابی برنامه‌های قوه مقننه، قوه قضائیه، وزارتخانه‌ها،

قابل درج در ماده‌واحد بودجه هستند که اثر مستقیم بر منابع یا مصارف بودجه دارند یا برای تأمین مالی بخشی از وظایف قانونی دولت از جمله گسترش سرمایه‌گذاری، حمایت از اشتغال و ازدواج، ترویج فرزندآوری و تأمین مسکن نیازمندان از محل‌هایی غیر از بودجه عمومی دولت، در نظر گرفته شده باشند. بر این اساس بخش قابل‌توجهی از احکامی که به‌طور معمول در فرایند تصویب بودجه مورد بررسی قرار می‌گرفت، در سازوکار جدید از لویح بودجه حذف شده و در قالب لایحه الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۳) به مجلس شورای اسلامی ارائه گردید. بنابراین پس از تصویب قانون اصلاح مواد (۱۸۰) و (۱۸۲) قانون آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی مجموع احکام مطرح شده در لویح بودجه نسبت به سال‌های قبل کاهش قابل‌توجهی یافت. بر این اساس تعداد تبصره‌های لایحه بودجه، از ۲۰ تبصره در سال ۱۴۰۲، به ۱۵ تبصره در سال ۱۴۰۳ و ۱۷ تبصره در سال ۱۴۰۴ تقلیل یافت. در این راستا در گزارش حاضر، پس از تحلیل و بررسی اعتبارات جبران خدمت کارکنان دولت در لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور، به ارزیابی احکام مندرج در تبصره «۱۲» این لایحه پرداخته خواهد شد.^۱

۲. تحلیل و بررسی اعتبارات جبران خدمات کارکنان دولت

براساس اصل پنجاه‌ودوم قانون اساسی جمهوری اسلامی^۲ بودجه سالیانه کشور به‌ترتیبی که در قانون مقرر می‌شود از طرف دولت تهیه و برای رسیدگی و تصویب به مجلس شورای اسلامی تسلیم می‌شود. در این امتداد براساس ماده (۱) قانون محاسبات عمومی^۳ بودجه کل کشور، به‌عنوان برنامه مالی سالیانه دولت، حاوی پیش‌بینی درآمدها و برآورد هزینه‌ها بوده و متشکل از بودجه عمومی دولت، بودجه شرکت‌های دولتی و بودجه سایر مؤسسات است. این درحالی

سازمان‌های مستقلی که عالی‌ترین مقام آن را رئیس‌جمهور منصوب می‌کند، معاونت علمی و فناوری ریاست‌جمهوری، نیروهای مسلح، نهادهای زیرنظر مقام معظم رهبری و نهادهای مصرح در قانون اساسی باید ضمیمه جداول تفصیلی باشد.

هیئت‌رئیس‌موظف است بلافاصله پس از وصول این بخش، آن را برای اطلاع نمایندگان در سامانه، بارگذاری و بخش‌های مربوط به هر کمیسیون را ارجاع نماید. نمایندگان پنج روز فرصت دارند تا پیشنهادهای خود را در رابطه با جداول در سامانه ثبت کنند. پیشنهادهای نمایندگان در کمیسیون‌ها، کمیسیون تلفیق و صحن مجلس با اولویت رسیدگی به جداول مربوط به منابع بودجه عمومی دولت و منابع و مصارف دستگاه‌ها و نهادهای مذکور، به‌تفکیک برنامه‌های عملیاتی آنها مورد رسیدگی قرار می‌گیرد.

در این بخش فقط به ارقام و اعداد جداول بدون تفکیک کلیات و جزئیات رسیدگی می‌شود و هیچ حکمی در این مرحله قابل بررسی و تصویب نیست و پیشنهادهای نیز نباید مغایر قوانین جاری و مصوبه بخش اول باشد. ترتیب و زمان‌بندی رسیدگی به پیشنهادهای نمایندگان در کمیسیون‌ها، کمیسیون تلفیق و صحن مجلس، مشابه ترتیب و زمان‌بندی مذکور در بند «الف» این ماده است. مهلت مجلس برای رسیدگی به بخش دوم از زمان وصول حداکثر به مدت چهل روز است.

چنانچه در هنگام رسیدگی به گزارش کمیسیون تلفیق درباره جزئیات ماده‌واحد یا جداول تفصیلی بودجه، مصوبه کمیسیون تلفیق در صحن مجلس رأی نیاورد، کمیسیون مزبور موظف است حداکثر طرف سه روز (بدون احتساب تعطیلات رسمی) گزارش جدید خود را به مجلس ارائه کند. در این مرحله نمایندگان یک روز فرصت دارند تا پیشنهادهای خود را در مورد تغییرات کمیسیون تلفیق ثبت نمایند.

۱. در تهیه گزارش حاضر از گزارش ذیل استفاده شده است:
مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۲). بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور: احکام نظام اداری و حقوق و دستمزد (موضوع تبصره (۱۵)). شماره مسلسل: ۱۹۵۱۰. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).

۲. بودجه سالیانه کل کشور به‌ترتیبی که در قانون مقرر می‌شود از طرف دولت تهیه و برای رسیدگی و تصویب به مجلس شورای اسلامی تسلیم می‌گردد. هرگونه تغییر در ارقام بودجه نیز تابع مراتب مقرر در قانون خواهد بود.

۳. بودجه کل کشور برنامه مالی دولت است که برای یک سال مالی تهیه و حاوی پیش‌بینی درآمدها و سایر منابع تأمین اعتبار و برآورد هزینه‌ها برای انجام عملیاتی که منجر به نیل سیاست‌ها و به هدف‌های قانونی می‌شود، بوده و از سه قسمت به‌شرح زیر تشکیل می‌شود:

۱- بودجه عمومی دولت که شامل اجزای زیر است:

الف- پیش‌بینی دریافت‌ها و منابع تأمین اعتبار که به‌طور مستقیم و یا غیرمستقیم در سال مالی قانون بودجه به‌وسیله دستگاه‌ها از طریق حساب‌های خزانه‌داری کل اخذ می‌گردد.
ب- پیش‌پرداخت‌هایی که از محل درآمد عمومی و یا اختصاصی برای اعتبارات جاری و عمرانی و اختصاصی دستگاه‌های اجرایی می‌تواند در سال مالی مربوط انجام دهد.

۲- بودجه شرکت‌های دولتی و بانک‌ها شامل پیش‌بینی درآمدها و سایر منابع تأمین اعتبار.

۳- بودجه مؤسساتی که تحت عنوانی غیر از عناوین فوق در بودجه کل کشور منظور می‌شود.



است که یکی از مهم‌ترین هزینه‌های^۱ برآورد شده در لوایح و قوانین بودجه سنواتی، هزینه‌های مربوط به جبران خدمت کارکنان و بازنشستگان دولت است. بر این اساس در سال‌های اخیر، شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان دولت، به یکی از مهم‌ترین و چالش‌برانگیزترین موضوعات مطرح در لوایح بودجه سنواتی مبدل شده است. در جدول ۱، مصارف بودجه عمومی دولت، هزینه‌های عمومی دولت و هزینه‌های فصل جبران خدمت کارکنان (فصل اول هزینه‌ها) در قوانین بودجه سال‌های اخیر و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ مورد مقایسه قرار گرفته است. گفتنی است که هزینه‌های عمومی دولت شامل هفت فصل هزینه‌ای به شرح ذیل بوده و مصارف بودجه عمومی دولت نیز شامل هزینه‌های عمومی دولت به‌علاوه اعتبارات تملک دارایی‌های سرمایه‌ای و مالی است.

- فصل اول: جبران خدمت کارکنان،
- فصل دوم: استفاده از کالا و خدمات،
- فصل سوم: هزینه‌های اموال و دارایی،
- فصل چهارم: یارانه،
- فصل پنجم: کمک‌های بلاعوض،
- فصل ششم: رفاه اجتماعی،
- فصل هفتم: سایر هزینه‌ها.

جدول ۱. مقایسه مصارف بودجه عمومی دولت، هزینه‌های عمومی دولت و هزینه‌های فصل جبران خدمت کارکنان (فصل اول هزینه‌ها) در قوانین بودجه سال‌های اخیر و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ (مبالغ به میلیون ریال)

قوانین بودجه سنواتی	مصارف بودجه عمومی دولت	درصد رشد	هزینه‌های عمومی دولت	درصد رشد	هزینه‌های فصل جبران خدمت کارکنان	درصد رشد
۱۳۹۸	۵,۲۰۰,۰۸۳,۶۵۲	۱۷.۱۶	۳,۵۲۳,۷۵۹,۱۰۳	۱۹.۸۶	۹۷۵,۴۶۲,۵۹۹	۳۲.۳۱
۱۳۹۹	۶,۴۹۸,۰۹۳,۹۲۱	۲۴.۹۶	۴,۳۶۰,۳۱۵,۵۶۷	۲۳.۷۴	۱,۱۸۶,۷۰۲,۵۴۲	۲۱.۶۶
۱۴۰۰	۱۳,۷۳۷,۶۹۹,۲۶۸	۱۱۱.۴۱	۹,۱۸۹,۱۶۳,۸۴۶	۱۱۰.۷۵	۲,۰۳۵,۰۹۳,۸۷۳	۷۱.۴۹
۱۴۰۱	۱۵,۲۷۳,۷۱۴,۶۱۳	۱۱.۱۸	۹,۹۹۰,۰۸۶,۲۷۴	۸.۷۲	۲,۹۹۹,۳۹۴,۸۹۹	۴۷.۳۸
۱۴۰۲	۲۲,۶۳۴,۹۱۸,۱۱۴	۴۸.۲۰	۱۵,۰۸۸,۴۲۴,۶۹۷	۵۱.۰۳	۴,۰۶۱,۰۳۳,۰۸۶	۳۵.۴۰
۱۴۰۳	۲۸,۳۷۱,۴۰۰,۰۰۰	۲۵.۳۴	۱۸,۷۸۷,۴۰۰,۰۰۰	۲۴.۵۲	مطرح نشده	-
لایحه ۱۴۰۴	۶۴,۰۷۶,۰۰۰,۰۰۰	۱۲۵.۸۵	۴۰,۸۱۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۱۷.۲۲	مطرح نشده	-

همان‌طور که در جدول فوق ملاحظه می‌شود، اعتبارات فصل جبران خدمت کارکنان (فصل اول هزینه‌ها) از سال ۱۴۰۳، برخلاف لوایح بودجه سال‌های گذشته، در لایحه بودجه کل کشور مطرح نشده است. بر این اساس، عدم درج هزینه‌های عمومی دولت به تفکیک فصول مختلف، از جمله اعتبارات فصل جبران خدمات کارکنان، در لوایح بودجه دو

۱. براساس ماده (۲۲) قانون محاسبات عمومی، هزینه عبارت از پرداخت‌هایی است که به‌طور قطعی به ذی‌نفع در قبال تعهد یا با عنوان کمک یا عنوان مشابه با رعایت قوانین و مقررات مربوط صورت می‌گیرد.

سال اخیر، یکی از نقاط ضعف این لوایح محسوب می‌شود. در این راستا، پیشنهاد می‌شود ارائه آمارها و اطلاعات مذکور مورد مطالبه جدی مجلس از دولت قرار گیرد.

همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود مصارف بودجه عمومی دولت و هزینه‌های عمومی دولت نسبت به قانون بودجه سال ۱۴۰۳، به ترتیب از رشد حدود صد و بیست و شش (۱۲۶٪) درصدی و حدود صد و هفده (۱۱۷٪) درصدی برخوردار بوده است. این درحالی است که میزان افزایش‌های در نظر گرفته شده برای جبران خدمات کارکنان دولت در تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ (نظیر افزایش بیست (۲۰٪) درصدی ضریب حقوق کارکنان در جزء (۱) بند (الف) و افزایش امتیاز کمک‌هزینه عائله‌مندی و حق اولاد در جزء (۵) بند (الف)) اختلاف بسیار زیادی با رشد مصارف بودجه عمومی دولت و هزینه‌های عمومی دولت دارد. بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد علت اصلی تفاوت قابل توجه مذکور، انتقال اعتبارات فرابودجه‌ای به هزینه‌های عمومی دولت و مصارف بودجه عمومی دولت است.

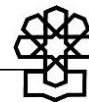
گفتنی است، یکی از آسیب‌های مهم ساختار بودجه‌ریزی کشور در حوزه اعتبارات جبران خدمت کارکنان و بازنشستگان، عدم شفافیت اعتباراتی است که به‌نحوی از انحاء، صرف جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان دولت می‌شود. علاوه بر فصل جبران خدمت کارکنان (فصل اول هزینه‌ها) از محل اعتبارات سایر فصول هزینه‌ای، نظیر استفاده از کالا و خدمات (فصل دوم هزینه‌ها)، رفاه اجتماعی (فصل پنجم هزینه‌ها) و سایر هزینه‌ها (فصل هفتم هزینه‌ها) نیز برای هزینه‌های پرسنلی استفاده می‌شود. همچنین اعتبارات مربوط به جبران خدمت کارکنان شرکت‌های دولتی، بانک‌ها و مؤسسات انتفاعی وابسته به دولت نیز در فصول یاد شده مطرح نمی‌شود و اطلاعات دقیقی در این خصوص در دسترس نیست [۸۷]. در این امتداد، سهم قابل توجهی از اعتبارات فصل سایر هزینه‌ها (فصل هفتم هزینه‌های دولت) به‌منظور جبران خدمت کارکنان نهادهای امنیتی، نظامی و انتظامی و درعین حال پرداخت‌های غیرمستمر کارکنان دولت نظیر اضافه‌کار، حق مأموریت، فوق‌العاده کارایی و ... هزینه می‌شود [۸۸].

براساس بررسی‌های انجام شده مجموع اعتبارات حقوق و مزایای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر شاغل و بازنشسته دولت در سال ۱۴۰۴، حدود هزار و هشتصد هزار میلیارد تومان برآورد می‌شود. بر این اساس، پیش‌بینی می‌شود حدود چهل و چهار (۴۴٪) درصد از مجموع هزینه‌های عمومی دولت در سال ۱۴۰۴، صرف پرداخت حقوق و مزایای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر شاغل و بازنشسته گردد.^۱

۳. ارزیابی احکام تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور

پیوستگی و درهم‌تنیدگی عوامل و اجزای مختلف نظامات گوناگون اداره جامعه باعث عدم امکان اصلاح پایدار یک نظام بدون توجه به تأثیرات متقابل آن با سایر نظامات اداره کشور می‌شود. بر این اساس، ضرورت همراهی و هم‌زمانی تغییر و تحولات در اجزای یک سیستم و عدم امکان توسعه و تکامل یک خرده سیستم بدون اعمال تغییرات لازم در سایر

۱. گفتنی است، که تفاوت بسیار زیاد این نسبت در سال ۱۴۰۲ در مقایسه با سال ۱۴۰۴ ناشی از انتقال هزینه‌های فرابودجه به هزینه‌های مندرج در بودجه عمومی دولت در سال ۱۴۰۴ است.



خرده سیستم‌ها،^۱ با عنوان نظریه هم‌تکاملی مطرح شده است. بر این اساس، اصلاح و بازنگری در نظام جبران خدمات کارکنان دولت در بسیاری از موارد پیوند تنگاتنگ و عمیقی با سایر نظامات اداره دولت نظیر نظام ارزیابی عملکرد کارکنان، نظام قانونگذاری، نظام مالییه عمومی، نظام جذب و استخدام کارکنان و ... دارد. در این امتداد شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان، به‌عنوان یکی از مصادیق مهم تأثیرگذار در نظام جبران خدمات کارکنان دولت، از این مسئله مستثنا نبوده [۸۹] و در بخش حاضر به ذکر عوامل گوناگون مؤثر بر افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت در قوانین بودجه سنواتی پرداخته می‌شود. توجه به این نکته ضروری است که عدم توجه هم‌زمان به تأثیرات عوامل متعدد افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت می‌تواند موجب بروز تصمیمات غیر کارشناسانه و ناعادلانه در این حوزه گردد. این درحالی است که در سالیان اخیر عدم توجه هم‌زمان به تأثیرات عوامل گوناگون یاد شده بر میزان افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت، موجب اتخاذ تصمیمات نادرست و بروز بی‌عدالتی‌هایی در نظام جبران خدمات کارکنان دولت شده است.^۲ در این راستا تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، در قالب ۷ بند به طرح احکام حوزه حقوق و دستمزد پرداخته و اهم این احکام درخصوص انواع شیوه‌های افزایش حقوق کارکنان دولت است. بر این اساس در بخش حاضر به ارزیابی احکام مذکور پرداخته می‌شود.

۱-۳. افزایش ضریب حقوق کارکنان دولت (موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲»)

هرچند افزایش ضریب ریالی حقوق، مهم‌ترین و متداول‌ترین روش افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت محسوب شده و ضمن تکرار سالیانه در قوانین بودجه سنواتی، معمولاً بیشترین سهم را میان عوامل افزایش‌های حقوق و مزایای سالیانه کارکنان برعهده دارد، اما تنها عامل افزایش حقوق و مزایای کارکنان نبوده و عوامل گوناگون و درهم‌تنیده‌ای در این مسئله تأثیرگذار هستند. بر این اساس توجه به مجموعه عوامل مذکور، به‌عنوان یک کل منسجم و به‌هم پیوسته، یکی از الزامات مهم تصمیم‌گیری درخصوص سازوکار افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت در قوانین بودجه سنواتی به‌حساب می‌آید. در این امتداد در جدول ۲ به دسته‌بندی عوامل مؤثر بر افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت و ذکر نمونه‌هایی از هریک از عوامل مذکور در قوانین بودجه سنواتی پرداخته شده است.

1. Subsystem

۲. مرکز پژوهش‌های مجلس در گزارشی با عنوان تحلیلی بر شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۱ (شماره مسلسل: ۱۸۲۸۲) به تفصیل به بررسی مشکلات و بی‌عدالتی‌های ناشی از عدم توجه کافی قانونگذاران به اثرات تغییر میزان و بازه پلکان‌های مالیات بر حقوق و مزایای کارکنان دولت بر شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان در قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور پرداخته است.

جدول ۲. دسته‌بندی عوامل مؤثر بر افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت و ذکر نمونه‌هایی

از هریک عوامل مذکور در قوانین بودجه سنواتی

ردیف	عامل مؤثر بر افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت در قوانین بودجه سنواتی	نمونه‌ای از قوانین و مقررات مرتبط
۱	افزایش ثابت ضریب ریالی حقوق (درصد ثابت افزایش ناخالص حقوق و مزایا)	جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور ^۱
۲	افزایش میزان ثابت حقوق برای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر	بند «ی» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور ^۲
۳	افزایش هدفمند برخی از اجزا و فوق‌العاده‌های نظام پرداخت کشور	جزء «۱۲» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور ^۳
۴	تعیین حداقل حکم کارگزینی و قرارداد ماهیانه کارکنان و حداقل حکم حقوق بازنشستگان	بخش (۱) جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور ^۴
۵	تعیین سقف یا حداکثر پرداختی به کارکنان دولت	جزء (۷) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور ^۵
۶	تعیین کف یا حداقل برای افزایش حقوق و مزایا	بند (۲) تصویب‌نامه ضریب حقوق کارکنان دولت برای سال ۱۳۹۸ کل کشور ^۶
۷	تعیین سقف یا حداکثر برای افزایش حقوق و مزایا	جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور ^۷
۸	تغییر میزان و بازه شمول پلکان‌های مالیات بر حقوق و مزایا	جزء (۵) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور ^۸

۱. ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی، کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات به میزان ده درصد (۱۰٪) براساس آخرین حکم کارگزینی به‌گونه‌ای افزایش یابد که مجموع حکم کارگزینی برای کارکنان رسمی، پیمانی و مبلغ قرارداد منعقد ماهیانه برای کارکنان قرارداد کار معین (مشخص)، والدین شهدا و کارکنان طرح خدمت پزشکان و پیراپزشکان در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به نسبت مدت کارکرد، از پنجاه‌وشش میلیون (۵۶.۰۰۰.۰۰۰) ریال کمتر نباشد.

تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.
۲. افزایش حقوق گروه‌های حقوق‌بگیر از قبیل هیئت‌های علمی، قضات، کارکنان کشوری و لشکری و بازنشستگان آنها شاغل در کلیه دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی و بازنشستگان آنها به‌نحوی‌که تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری و حکم حقوق، بدون تغییر باقی بماند، از ابتدای سال ۱۳۹۸ حقوق با عناوین مشابه مشمولین این بند به‌میزان ماهیانه چهار میلیون (۴.۰۰۰.۰۰۰) ریال افزایش می‌یابد. علاوه‌براین افزایش، ضریب ریالی سالیانه مشمول این بند نسبت به سال ۱۳۹۷ به‌میزان تا ۱۰ درصد (۱۰٪) افزایش می‌یابد.

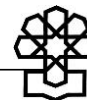
۳. امتیاز کمک‌هزینه عائله‌مندی مزدوجین جدید و حق اولاد فرزندان متولد سال ۱۴۰۱، موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری شاغلین، به‌ترتیب (۲) و (۳) برابر افزایش می‌یابد.

۴. پس از اعمال افزایش ضریب حقوق به میزان پانزده درصد (۱۵٪) برای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیئت‌علمی، قضات و کارکنان کشوری و لشکری شاغل در تمام دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی و حقوق بازنشستگان ترتیبی اتخاذ نماید که با عنوان تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، مجموع مبلغ مندرج در حکم کارگزینی (برای کارکنان رسمی و پیمانی) و قرارداد ماهیانه (برای کارکنان قرارداد کار معین و کار مشخص و طرحی) به نسبت مدت کارکرد و حکم حقوق بازنشستگان متناسب سنوات خدمت قابل قبول از بیست‌وهشت میلیون (۲۸,۰۰۰,۰۰۰) ریال کمتر نباشد.

۵. سقف ناخالص حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر (مجموع دریافتی) گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی (به‌استثنای مشمولین قانون کار جمهوری اسلامی ایران) از قبیل کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات در کلیه مناطق کشور برای سال ۱۴۰۰، از (۲۱) برابر حداقل حقوق مصوب شورای حقوق و دستمزد به (۱۵) برابر حداقل حقوق و دستمزد موضوع ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری کاهش می‌یابد. کاهش دریافتی افراد ناشی از اجرای این حکم مشمول پرداخت تفاوت تطبیق است. کارانه گروه پزشکی از حکم این جزء مستثناست.

۶. حداقل افزایش حقوق نسبت به سال ۱۳۹۷ از مبلغ چهار میلیون و چهارصد هزار (۴.۴۰۰.۰۰۰) ریال کمتر نخواهد بود.
۷. ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی (به‌استثنای مشمولان قانون کار جمهوری اسلامی ایران) از قبیل کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات که توسط دولت تعیین می‌گردد و همچنین افزایش حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی به‌نحوی اعمال گردد که در نهایت به‌میزان بیست‌وپنج درصد (۲۵٪) براساس آخرین حکم کارگزینی سال ۱۳۹۹ افزایش یابد مشروط بر آنکه میزان افزایش حقوق هیچ‌کس نسبت به سال ۱۳۹۹ از بیست‌وپنج میلیون (۲۵.۰۰۰.۰۰۰) ریال تجاوز نکند. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.

۸. سقف معافیت مالیاتی سالیانه موضوع ماده (۸۴) قانون مالیات‌های مستقیم اصلاحی ۱۳۹۴/۴/۳۱ در سال ۱۴۰۱ مبلغ ششصد و هفتادودو



ردیف	عامل مؤثر بر افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت در قوانین بودجه سنواتی	نمونه‌ای از قوانین و مقررات مرتبط
۹	اعطای اختیار افزایش حقوق و مزایای کارکنان به دولت	تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۵ کل کشور ^۱
۱۰	اعطای اختیار افزایش حقوق و مزایای کارکنان به دولت ضمن تعیین جهت‌گیری کلی شیوه افزایش حقوق	بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور ^۲
۱۱	اعطای اختیار افزایش امتیازات نظام جبران خدمات کارکنان به دولت	جزء (ب) بند (۱۱) ماده‌واحد قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور ^۳
۱۲	تغییر حدود اختیارات قانونی دولت در تنظیم مناسبات نظام پرداخت کشور	جزء (۳) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور ^۴
۱۳	افزایش حقوق بیشتر برای برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر	جزء (۲) بند (و) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور ^۵
۱۴	افزایش حقوق کمتر برای برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر	جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور ^۶

یلیون (۶۷۲,۰۰۰,۰۰۰) ریال تعیین می‌شود.

نرخ مالیات بر درآمد حقوق کارکنان دولتی و غیردولتی اعم از مجموع مندرج در احکام کارگزینی شامل حق شغل، حق شاغل، فوق‌العاده مدیریت و فوق‌العاده مستمر و غیرمستمر و سایر پرداختی‌ها و کارانه به‌استثنای عیدی پایان سال به‌شرح زیر می‌باشد:

۱-۵. نسبت به مازاد شنشصد و هفتادودو میلیون (۶۷۲,۰۰۰,۰۰۰) ریال تا یک‌میلیارد و هشتصد میلیون (۱,۸۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال، ۱۰ درصد (۱۰٪)،

۲-۵. نسبت به مازاد یک میلیارد و هشتصد میلیون (۱,۸۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال تا سه میلیارد (۳,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال، پانزده درصد (۱۵٪)،

۳-۵. نسبت به مازاد سه میلیارد (۳,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال تا چهار میلیارد و دویست میلیون (۴,۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال، بیست درصد (۲۰٪)،

۴-۵. نسبت به مازاد چهار میلیارد و دویست میلیون (۴,۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال به بالا، سی درصد (۳۰٪).

میزان معافیت مالیات سالانه مستغلات اشخاص فاقد درآمد موضوع ماده (۵۷) قانون مالیات‌های مستقیم اصلاحی ۱۳۸۰/۱۱/۲۷ و مالیات بر درآمد مشاغل موضوع ماده (۱۰۱) قانون مالیات‌های مستقیم اصلاحی ۱۳۸۰/۱۱/۲۷ سالیانه به مبلغ سیصد و نودوشش میلیون (۳۹۶,۰۰۰,۰۰۰) ریال تعیین می‌شود.

۱. افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیئت‌علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به‌طور جداگانه توسط دولت به‌نحوی‌که تفاوت تطبیق موضوع مواد (۷۱) و (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، ثابت باقی بماند، انجام می‌پذیرد.

۲. الف) افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیئت‌علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به‌طور جداگانه توسط دولت در این قانون انجام می‌گیرد به‌نحوی‌که تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ در حکم حقوق، بدون تغییر باقی بماند.

احکام بند (ب) ماده (۷۴) قانون برنامه ششم توسعه، ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور و تبصره بند (د) ماده (۲۸) قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲) بر حکم این بند حاکم است.

۱. دولت مکلف است حقوق و مزایای مستمر گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر شاغل دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و اعضای هیئت‌علمی و قضات را به‌صورت پلکانی نزولی با رعایت بند (پ) ماده (۲۸) قانون برنامه ششم توسعه به‌گونه‌ای افزایش دهد که طبقات پایین‌تر از درصد افزایش بیشتری برخوردار شوند.

۲. جداول موضوع فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری ازجمله جدول یا جداول موضوع ماده (۶۵) و تبصره‌های آن و نحوه تطبیق وضع کارمندان یا جداول یاد شده و میزان فوق‌العاده‌های موضوع ماده (۶۸) با اعمال افزایش امتیازات موضوع فصل دهم تا ۵۰ درصد بنا به پیشنهاد معاونت توسعه و مدیریت سرمایه انسانی رئیس‌جمهور و با تصویب شورای توسعه مدیریت اجرا می‌شود. در هر صورت امتیازات ایثارگری به‌نحوی تطبیق می‌یابد که دریافتی آنها از این بابت کاهش نیابد.

۳. در سال ۱۴۰۱ صدور هرگونه مجوز جدید برای افزایش حقوق و مزایای مستمر و فوق‌العاده‌ها و نظایر آن توسط مراجع ذریعہ ازجمله هیئت‌های امنا، مجامع عمومی شرکت‌ها و مؤسسات غیرخصوصی (به‌استناد اختیار مندرج در قانون تجارت)، شورای حقوق و دستمزد موضوع ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و هیئت‌وزیران تحت هر عنوان و از محل هر نوع اعتبار، خارج از افزایش‌های فوق‌الذکر ممنوع است.

۴. باقی‌مانده آن مربوط به مواردی که محل تأمین آن از محل فروش اموال است، به ردیف درآمدی شماره ۲۱۰۲۲۷ واریز و از محل ردیف هزینه‌های شماره ۹۴ - ۵۲۰۰۰۰ جهت تأمین بخشی از پاداش پایان خدمت کارکنان دستگاه‌های اجرایی، رتبه‌بندی معلمان و اعمال مدرک تحصیلی معلمان، پرداخت مطالبات معلمان مأمور به مدارس خارج از کشور، تأمین بخشی از مطالبات ایثارگران موضوع بند (الف) ماده (۱) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران، تأمین پاداش پایان خدمت و ذخیره مرخصی شهدا و ایثارگران بازنشسته مشمولان قانون حالت اشتغال و تبصره ماده (۲۸) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران، اجرای قانون تسری فوق‌العاده خاص کارمندان سازمان‌های پزشکی قانونی کشور و انتقال خون ایران به کارمندان سازمان دامپزشکی و سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور مصوب ۱۳۹۱/۲/۱۹ متناسب‌سازی حقوق شهدای بازنشسته و حقوق والدین شهدا با جانبازان پنجاه درصد (۵۰٪) همسان‌سازی حقوق اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با حقوق اعضای هیئت‌علمی غیرایرانی دانشگاه‌های وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تأمین مطالبات سهم قانونی حق عضویت اعضای صندوق ذخیره بسیجیان و اجرای موضوع جوانی جمعیت و حمایت از خانواده اختصاص می‌یابد.

۵. حداکثر میزان افزایش بیست درصد (۲۰٪) خواهد بود و مقامات و هم‌ترازان موضوع ماده (۷۱) قانون مدیریت خدمات کشوری و مدیران عامل و اعضای هیئت‌مدیره و رؤسای دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه، استانداران و شهرداران مراکز استان‌ها و اعضای شورای اسلامی شهر مراکز استان‌ها در سال ۱۳۹۷ مشمول افزایش نمی‌شوند (گفتنی است که با گذشت سه سال از تصویب این قانون، در تصویب‌نامه درخصوص ضریب حقوق شاغلین مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۴۰۰/۲/۲۵، شماره ۱۲/۸۰/۸۵۸۷۰۸هـ.، ضریب حقوق مقامات یاد شده با سایر مشمولین حقوق‌بگیر یکسان‌سازی شد و عملاً عدم افزایش حقوق آنها در قانون بودجه سال ۱۳۹۷ بی‌اثر شد).

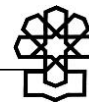
ردیف	عامل مؤثر بر افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت در قوانین بودجه سنواتی	نمونه‌ای از قوانین و مقررات مرتبط
۱۵	عدم افزایش برخی از اجزا و فوق‌العاده‌های نظام پرداخت کشور	بخش انتهایی جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور ^۱
۱۶	تغییر نظام جبران خدمت کارکنان دستگاه اجرایی	بند (ل) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور ^۲

براساس توضیحات یاد شده مبنی بر انواع گوناگون شیوه‌های افزایش حقوق کارکنان دولت در قوانین بودجه سنواتی و با توجه به سازوکارهای افزایش حقوق و مزایای این کارکنان خارج از قوانین بودجه سنواتی، نظیر قوانین ناظر بر مستثنا شدن دستگاه‌های اجرایی از دامنه شمول قوانین و مقررات عام استخدامی و وضع امتیازات و فوق‌العاده‌های مازاد بر نظام پرداخت آنها، انتظار می‌رود میزان افزایش ضریب حقوق کارکنان دولت با میزان افزایش هزینه‌های فصل جبران خدمت کارکنان تفاوت قابل توجهی داشته باشد. در این راستا، در جدول ۳ میزان رشد دو عامل مذکور در پنج سال اخیر مورد مقایسه قرار گرفته است. گفتنی است که در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، هزینه‌های عمومی دولت به تفکیک فصول مختلف، از جمله فصل جبران خدمت (فصل اول)، مطرح نشده است.

جدول ۳. مقایسه روند رشد هزینه‌های فصل جبران خدمت کارکنان و ضریب ریالی حقوق کارکنان دولت (مبالغ به ریال)

قوانین بودجه سنواتی	ضریب حقوق کارکنان دولت	درصد رشد	هزینه‌های فصل جبران خدمت کارکنان	درصد رشد
۱۳۹۸	۲۱۲۰	۱۸	۹۷۵,۴۶۲,۵۹۹,۰۰۰,۰۰۰	۳۲.۳۱
۱۳۹۹	۲۴۳۸	۱۵	۱,۱۸۶,۷۰۲,۵۴۲,۰۰۰,۰۰۰	۲۱.۶۶
۱۴۰۰	۵۳۰۴۸	۲۵	۲,۰۳۵,۰۹۳,۸۷۳,۰۰۰,۰۰۰	۷۱.۴۹
۱۴۰۱	۶۳۳۵۳	۱۰	۲,۹۹۹,۳۹۴,۸۹۹,۰۰۰,۰۰۰	۴۷.۳۸
۱۴۰۲	۷۴۰۲۴	۲۰	۴,۰۶۱,۰۳۳,۰۸۶,۰۰۰,۰۰۰	۳۵.۴۰
مجموع درصد رشد پنج‌ساله		۱۲۳.۹۰	مجموع درصد رشد پنج‌ساله	۴۵۰.۸۵

- تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور و تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.
- مقررات استخدامی کارکنان شهرداری‌ها، مؤسسات، سازمان‌ها و شرکت‌های وابسته به آن (به‌جز شهرداری تهران) به‌موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت کشور طرف سه ماه تدوین و به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید.
- تصویب‌نامه هیئت‌وزیران در خصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۳۹۸ مورخ ۱۳۹۸/۱/۲۸ - شماره ۵۶۴۸۵/ت/۸۷۲۴ هـ.
- تصویب‌نامه هیئت‌وزیران در خصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۳۹۹ مورخ ۱۳۹۹/۱/۳۰ - شماره ۵۷۵۹۲/ت/۳۷۱۸ هـ.
- تصویب‌نامه هیئت‌وزیران در خصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۴۰۰ مورخ ۱۴۰۰/۲/۲۵ - شماره ۵۸۷۰۸/ت/۸۰۱۲ هـ.
- تصویب‌نامه هیئت‌وزیران در خصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۴۰۱ مورخ ۱۴۰۱/۲/۱۱ - شماره ۵۹۸۲۶/ت/۳۱۴۸۷ هـ.
- تصویب‌نامه هیئت‌وزیران در خصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۴۰۲ مورخ ۱۴۰۲/۱/۱۵ - شماره ۶۱۱۲۴/ت/۲۶۰۷ هـ.



همان‌طور که در جدول ۳ نشان داده شد، میزان درصد افزایش اعتبارات هزینه‌ای فصل اول (جبران خدمت کارکنان) قوانین بودجه سنواتی در پنج سال اخیر، حدود سیصد و بیست‌وهفت (۳۲۷٪) درصد بیشتر از میزان درصد افزایش ضریب حقوق کارکنان بوده است. بنابراین بخش قابل‌توجهی از افزایش‌های حقوق کارکنان دولت، از مسیرهایی خارج از افزایش ضریب حقوق آنها (نظیر موارد مندرج در جدول ۲) اعمال شده است.

۱-۱-۳. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

همان‌طور که اشاره شد افزایش ضریب ریالی حقوق، مهم‌ترین و متداول‌ترین روش افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت محسوب شده و هر ساله در لوایح و قوانین بودجه سنواتی پیش‌بینی شده و به تصویب می‌رسد. در این شیوه افزایش حقوق، درصد ثابتی به حقوق و مزایای کارکنان، نسبت به سال قبل، افزوده می‌شود. گفتنی است که نظام پرداخت فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری ترکیبی از نظام‌های امتیازی و رتبه‌بندی بوده [۹۰] و براساس ماده (۶۴) این قانون^۱ میزان حقوق و مزایای دریافتی مشمولان براساس حاصل ضرب امتیازات مکتسبه در ضریب ریالی تعیین می‌شود. همچنین مطابق تبصره این ماده،^۲ ضریب ریالی به‌صورت سالیانه در لایحه بودجه پیش‌بینی و به تصویب مجلس می‌رسد [۹۱]. به‌علاوه براساس ماده (۱۲۵) قانون مدیریت خدمات کشوری^۳ ضرایب حقوق مذکور در فصول دهم و سیزدهم این قانون، حداقل به‌اندازه نرخ تورم که هر ساله از سوی بانک مرکزی اعلام می‌گردد، افزایش می‌یابد. این در حالی است که به‌موجب بند (پ) ماده (۲۸) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه دولت مکلف شده است در راستای اصلاح نظام اداری، موضوع صرفه‌جویی در هزینه‌های عمومی کشور با تأکید بر تحول اساسی در ساختارها، منطقی‌سازی اندازه دولت و حذف دستگاه‌های موازی و غیرضرور و هزینه‌های زائد دولت، در حدود اعتبارات هزینه‌ای سالیانه و متناسب با نرخ تورم نسبت به تعیین ضریب حقوق کارکنان دولت اعم از مشمولان و غیرمشمولان قانون مدیریت خدمات کشوری در لوایح بودجه سنواتی اقدام کند. همچنین به این نکته تصریح شده که این حکم در طول برنامه حاکم بر ماده (۱۲۵) قانون مدیریت خدمات کشوری خواهد بود. بنابراین با اتمام مهلت قانونی اعتبار برنامه ششم توسعه، در شرایط کنونی، ماده (۱۲۵) قانون مدیریت خدمات کشوری معتبر و لازم‌الاجراست. گفتنی است در تبصره (۴) ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت^۴ نیز موضوع افزایش ضریب حقوق کارکنان مشمول این قانون مبتنی بر شاخص هزینه زندگی مورد توجه قرار گرفته است.

براساس توضیحات یاد شده، در جدول ۴ نمونه‌هایی از قوانین و مقررات مرتبط با افزایش ضریب ریالی حقوق (درصد ثابت افزایش حقوق و مزایا) مطرح شده است.

۱. نظام پرداخت کارمندان دستگاه‌های اجرایی براساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگی‌های مذکور در مواد آتی خواهد بود. امتیاز حاصل از نتایج ارزشیابی عوامل مذکور در این فصل ضرب در ضریب ریالی، مبنای تعیین حقوق و مزایای کارمندان قرار می‌گیرد و برای بازنشستگان و موظفین یا مستمری‌بگیران نیز به همین میزان تعیین می‌گردد.

۲. ضریب ریالی مذکور در این ماده با توجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالیانه پیش‌بینی و به تصویب مجلس شورای اسلامی می‌رسد.

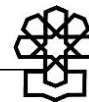
۳. ضرایب حقوق مذکور در فصول دهم و سیزدهم به تفکیک هر فصل، متناسب با احکام این قانون در اولین سال اجرا پانصد ریال تعیین می‌گردد و در سال‌های بعد حداقل به‌اندازه نرخ تورم که هر ساله از سوی بانک مرکزی اعلام می‌گردد، افزایش می‌یابد.

۴. دولت مکلف است تغییر ضریب حقوق موضوع ماده (۳۳) قانون استخدام کشوری و اصلاحات بعدی آن را که همه‌ساله با توجه به شاخص هزینه زندگی مشترکاً توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور، وزارت امور اقتصادی و دارایی، سازمان برنامه و بودجه و بانک جمهوری اسلامی ایران پیشنهاد خواهد شد مورد تصویب قرار دهد و به همین منظور نسبت حقوق بازنشستگان و مستمری‌بگیران را افزایش دهد.

جدول ۴. نمونه‌هایی از افزایش ضریب ریالی حقوق (درصد ثابت افزایش حقوق و مزایا) در قوانین بودجه سنواتی

ردیف	مستند قانونی	متن قوانین و مقررات
۱	جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲	الف- در سال ۱۴۰۲ حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی، کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات به شرح زیر افزایش می‌یابد: ۱- ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر به میزان بیست درصد (۲۰٪) نسبت به سال ۱۴۰۱ افزایش می‌یابد. حداقل حکم کارگزینی سال ۱۴۰۲ حقوق‌بگیران معادل (۱.۲) برابر حداقل حکم کارگزینی حقوق‌بگیران سال ۱۴۰۱ موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور با اعمال امتیازات جزء (۱) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری مصوب ۱۴۰۱/۸/۸ خواهد بود. حکم این جزء شامل کارکنان رسمی، پیمانی و مبلغ قرارداد منعقد ماهیانه برای کارکنان قرارداد کار معین (مشخص) و کارکنان طرح خدمت پزشکان و پیراپزشکان در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور و تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.
۲	جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور	ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی، کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات به میزان ۱۰ درصد (۱۰٪) براساس آخرین حکم کارگزینی به‌گونه‌ای افزایش یابد که مجموع حکم کارگزینی برای کارکنان رسمی، پیمانی و مبلغ قرارداد منعقد ماهیانه برای کارکنان قرارداد کار معین (مشخص)، والدین شهدا و کارکنان طرح خدمت پزشکان و پیراپزشکان در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به نسبت مدت کارکرد، از پنجاه و شش میلیون (۵۶.۰۰۰.۰۰۰) ریال کمتر نباشد. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.
۳	جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور	در سال ۱۳۹۹ حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلان، حداقل حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و حداقل حقوق کارمندان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳ با اصلاحات و الحاقات بعدی و سایر حقوق‌بگیران دستگاه‌های اجرایی و صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی و مستمری‌ها و سایر حمایت‌های متناسب با آنها معادل افزایش ضریب ریالی به میزان پانزده درصد (۱۵٪) افزایش می‌یابد و تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.

گفتنی است در سال‌های اخیر محدودیت منابع مالی کشور و درعین حال اهتمام دولت نسبت به کاهش کسری بودجه موجب شده، از ابزار کاهش میزان رشد حقوق کارکنان و بازنشستگان نسبت به تورم، برای مدیریت منابع مالی و کنترل رشد هزینه‌های جاری استفاده گردد. این درحالی است که استمرار به‌کارگیری این ابزار در چند سال پیاپی می‌تواند در بلندمدت کاهش اقبال نیروی انسانی کارآمد به اشتغال در بخش عمومی را به‌همراه داشته باشد و موجب بروز عدم تعادل‌هایی در بازار کار بخش عمومی و خصوصی گردد. همچنین استمرار اتخاذ این سیاست می‌تواند افزایش انگیزه دستگاه‌های اجرایی به منظور اخذ امتیازات و فوق‌العاده‌های خاص را، به‌منظور جبران عقب‌ماندگی‌های ناشی از عدم افزایش ضریب حقوق به‌اندازه نرخ تورم، به‌دنبال داشته باشد [۹۲]. در این راستا، در سال‌های اخیر برای دستگاه‌های



اجرایی و افسار گوناگونی نظیر اعضای هیئت علمی^۱، کارکنان دادگستری^۲، معلمان^۳ امتیازات حقوق و مزایای مازاد بر افزایش‌های سنواتی ضریب حقوق در نظر گرفته شده^۴ و برخی دیگر از دستگاه‌های اجرایی نظیر سازمان بازرسی^۵، گمرک جمهوری اسلامی ایران^۶، وزارت جهاد کشاورزی^۷ و وزارت امور اقتصاد و دارایی [۹۳] نیز درخواست‌هایی مبنی بر بهره‌مندی از فوق‌العاده خاص (فرا تر از ظرفیت‌های پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری) مطرح کرده‌اند [۹۴]. همچنین استمرار سیاست مذکور می‌تواند موجب افزایش غیرمعارف پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی برای برخی از دستگاه‌های اجرایی گردد. چنان‌که براساس گزارش سازمان اداری و استخدامی کشور [۹۵] در سه‌ماهه نخست سال ۱۴۰۱، میانگین نسبت پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی به حکم کارگزینی دستگاه‌های اجرایی ذیل قوه مجریه، حدود چهل‌وسه و شش‌دهم درصد (۴۳.۶٪) بوده و تفاوت‌های قابل توجهی در نسبت برخورداری دستگاه‌های اجرایی گوناگون از این نوع پرداخت‌ها وجود داشته است.

۲-۱-۳. ارزیابی کارشناسی

در جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، سازوکار افزایش ضریب ریالی حقوق کارکنان دولت مطرح شده است. بر این اساس، احکام پیشنهادی یاد شده به‌همراه احکام قانونی مربوط به این موضوع در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. افزایش ضریب ریالی حقوق کارکنان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴

جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴	جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳
الف- در سال ۱۴۰۴ حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه و مستثنیات آن به شرح زیر افزایش می‌یابد: ۱- ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در سال ۱۴۰۴ به میزان بیست درصد (۲۰٪) افزایش می‌یابد.	الف- در سال ۱۴۰۳ حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی، کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات به شرح زیر افزایش می‌یابد: ۱- ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر و حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران، مشترکان صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی به میزان بیست درصد (۲۰٪) افزایش می‌یابد.

۱. تبصره بند (۱) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، مصوب ۱۴۰۱.
۲. جزء (۹) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور.
۳. ماده (۶) قانون نظام رتبه‌بندی معلمان، مصوب ۱۴۰۰.
۴. توضیحات تکمیلی در این خصوص در گزارش ذیل مطرح شده است.
۵. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۲). بررسی مصوبات کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه: ارزیابی تغییرات نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی. شماره مسلسل: ۱۹۳۷۰.
۶. طرح تسری فوق‌العاده خاص کارمندان سازمان‌های پزشکی قانونی، انتقال خون ایران، دامپزشکی و زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور به کارکنان سازمان بازرسی با شماره ثبت ۴۵۷ در دوره یازدهم مجلس شورای اسلامی اعلام وصول شده است.
۷. گفتنی است، طرح تسری فوق‌العاده خاص کارکنان سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور به کارکنان گمرک جمهوری اسلامی ایران با شماره ثبت ۸۹۴ در دوره یازدهم مجلس شورای اسلامی اعلام وصول شده است.
۸. پس از اعلام وصول طرح تسری فوق‌العاده خاص کارمندان سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور به کارکنان وزارت جهاد کشاورزی با شماره ثبت ۶۲۶ در مجلس شورای اسلامی، معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت جهاد کشاورزی در تاریخ ۲ آذر ۱۴۰۰ در نامه‌ای به مرکز پژوهش‌های مجلس، به تبیین اهم دلایل درخواست تسری فوق‌العاده خاص به کارکنان وزارت جهاد کشاورزی پرداخت.

همان‌طور که در جدول فوق نشان داده شده است در جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر، مشابه قانون بودجه سال ۱۴۰۳، به صورت ثابت به میزان بیست درصد (۲۰٪) افزایش یافته است. این در حالی است که در برخی از قوانین و لوایح بودجه سال‌های اخیر، سازوکار افزایش حقوق به صورتی پیش‌بینی شده بود که افزایش حقوق گروه‌های حقوق‌بگیر با سطح دریافتی پایین‌تر، بیشتر گردد. به عنوان نمونه در بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور^۱ و بندهای (الف) و (ب) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۶ کل کشور^۲ هرچند سازوکار افزایش حقوق کارکنان دولت به صورت دقیق در متن قانون مشخص نشده بود، اما جهت‌گیری کلی آن با ذکر عباراتی نظیر «به صورت پلکانی نزولی به گونه‌ای که طبقات پایین‌تر از درصد افزایش بیشتری برخوردار شوند» و یا «افزایش حقوق کارمندان دولت را به گونه‌ای اعمال نماید که ضریب افزایش حقوق کارکنان دولت با دریافتی بالا از حداقل درصد و پایین‌ترین حقوق از حداکثر افزایش برخوردار باشد» نشان داده شده بود. همچنین در جزء (۱) بند (الف) لایحه بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور، دولت متوسط افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر را به میزان ده درصد (۱۰٪) پیش‌بینی کرده بود و در تبیین چگونگی این افزایش در جزء (۱-۱) این بند، توضیحاتی به شرح ذیل مطرح نمود:

«در حکم کارگزینی تمامی گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر مذکور، مبلغ پنج میلیون و سیصد و سی‌وهشت هزار (۵۳۳۸۰۰۰۰) ریال معادل ۱۷۰۰ امتیاز برای مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری و یا معادل این امتیاز برای مشمولین قانون نظام هماهنگ پرداخت و مشمولین مقررات خاص، در سطری جداگانه با عنوان افزایش حقوق سال ۱۴۰۱ درج می‌گردد که مشمول کسور بازنشستگی است و در محاسبه هیچ‌کدام از امتیازات مربوط به حقوق و مزایای مستمر و فوق‌العاده‌ها و نظایر آن قابل محاسبه نیست. علاوه بر مبلغ مذکور، ضریب حقوق به میزان سه درصد (۳٪) افزایش می‌یابد.»

گفتنی است که یکی از عوامل مهم در تعیین شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت، تغییر بازه و پلکان مالیات بر حقوق ایشان است. این مسئله در قوانین بودجه سال‌های ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ در تبصره مربوط به «حقوق و دستمزد»

۱. الف- افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیئت‌علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به‌طور جداگانه توسط دولت در این قانون انجام می‌گیرد به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ در حکم حقوق، بدون تغییر باقی بماند.

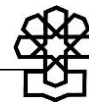
احکام بند (ب) ماده (۷۴) قانون برنامه ششم توسعه، ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور و تبصره بند (د) ماده (۲۸) قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲) بر حکم این بند حاکم است.

۱- دولت مکلف است حقوق و مزایای مستمر گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر شاغل دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و اعضای هیئت‌علمی و قضات را به صورت پلکانی نزولی با رعایت بند (پ) ماده (۲۸) قانون برنامه ششم توسعه به گونه‌ای افزایش دهد که طبقات پایین‌تر از درصد افزایش بیشتری برخوردار شوند.

حداکثر میزان افزایش بیست درصد (۲۰٪) خواهد بود و مقامات و هم‌ترازان موضوع ماده (۷۱) قانون مدیریت خدمات کشوری و مدیران عامل و اعضای هیئت‌مدیره و رؤسای دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه، استانداران و شهرداران مراکز استان‌ها و اعضای شورای اسلامی شهر مراکز استان‌ها در سال ۱۳۹۷ مشمول افزایش نمی‌شوند.

۲. الف- افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیئت‌علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به‌طور جداگانه توسط دولت در این قانون انجام می‌گیرد؛ به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع مواد (۷۱) و (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ در حکم حقوق ثابت، باقی بماند.

ب- دولت موظف است افزایش حقوق کارمندان دولت در طی سال ۱۳۹۶ را به گونه‌ای اعمال نماید که ضریب افزایش حقوق کارکنان دولت با دریافتی بالا از حداقل درصد و پایین‌ترین حقوق‌ها از حداکثر افزایش برخوردار باشد و این حکم در موارد مغایرت با سایر احکام این قانون حاکم است.



مطرح می‌شد (بند (و) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲^۱ و بند (ث) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳^۲. این در حالی است که در لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، بازه و پلکان مالیات بر حقوق و مزایای کارکنان دولت در تبصره مربوط به «عوارض و مالیات» مطرح شده است (بند (ز) تبصره (۱)).^۳ بر این اساس سازوکار افزایش ضریب حقوق کارکنان

۱. در سال ۱۴۰۲، سقف معافیت مالیاتی و نرخ مالیات بر مجموع درآمد اشخاص حقیقی که تحت عناوینی از قبیل حقوق و مزایا (به‌استثنای عیدی و کارانه اعضای هیئت‌علمی بالینی تمام وقت جغرافیایی و پزشکان متخصص بالینی تمام وقت جغرافیایی)، مقرری یا مزد، حق شغل، حق شاغل، فوق‌العاده‌ها، اضافه‌کار، حق‌الزحمه، حق مشاوره، حق حضور در جلسات، پاداش، حق‌التدریس، حق‌التحقیق، حق پژوهش و کارانه اعم از مستمر یا غیرمستمر که به‌صورت نقدی و غیرنقدی، از یک یا چند منبع، در بخش دولتی و یا غیردولتی تحصیل می‌نمایند، چه از کارفرمای اصلی و یا غیراصلی (موضوع تبصره (۱) ماده (۸۶) قانون مالیات‌های مستقیم) باشد، به‌شرح ذیل است:

۱- سقف معافیت مالیاتی سالیانه موضوع ماده (۸۴) قانون مالیات‌های مستقیم اصلاحی ۱۳۹۴/۴/۳۱ در سال ۱۴۰۲ مبلغ یک میلیارد و دویست میلیون (۱,۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال تعیین می‌شود.

۲- نرخ مالیات بر مجموع درآمد اشخاص حقیقی به‌شرح زیر می‌باشد:

۱-۲- نسبت به مازاد یک میلیارد و دویست میلیون (۱,۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال تا یک میلیارد و ششصد و هشتاد میلیون (۱,۶۸۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال، ۱۰ درصد (۱۰٪)،

۲-۲- نسبت به مازاد یک میلیارد و ششصد و هشتاد میلیون (۱,۶۸۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال تا دو میلیارد و هفتصد و شصت میلیون (۲,۷۶۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال، پانزده درصد (۱۵٪)،

۳-۲- نسبت به مازاد دو میلیارد و هفتصد و شصت میلیون (۲,۷۶۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال تا چهار میلیارد و هشتاد میلیون (۴,۰۸۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال، بیست درصد (۲۰٪)،

۴-۲- نسبت به مازاد چهار میلیارد و هشتاد میلیون (۴,۰۸۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال به بالا، سی درصد (۳۰٪).

کلیه افرادی که در قبال ارائه خدمت در دستگاه‌ها تحت هر عنوان از جمله ساعتی، روزمزد، قراردادی، حق‌التدریس، حق‌التحقیق، حق‌الزحمه، حق نظارت، حق‌التألیف و پاداش شورای حل اختلاف دریافتی دارند، مشمول حکم این بند می‌باشند.

۲. در سال ۱۴۰۲، سقف معافیت مالیاتی و نرخ مالیات بر مجموع درآمد اشخاص حقیقی که تحت عناوینی از قبیل حقوق و مزایا، مقرری یا مزد، حق شغل، فوق‌العاده‌ها، اضافه‌کار، حق‌الزحمه، حق مشاوره، حق حضور در جلسات، پاداش، حق‌التدریس، حق‌التحقیق، حق پژوهش و کارانه اعم از مستمر یا غیرمستمر که به‌صورت نقدی و غیرنقدی، از یک یا چند منبع، در بخش دولتی و یا غیردولتی تحصیل می‌نمایند، چه از کارفرمای اصلی و یا غیر اصلی (موضوع تبصره (۱) ماده (۸) قانون مالیات‌های مستقیم) باشد، به‌شرح زیر است:

۱) سقف معافیت مالیاتی سالیانه موضوع ماده (۸۴) «قانون اصلاح قانون مالیات‌های مستقیم» مصوب ۱۳۹۴ در سال ۱۴۰۲ مبلغ یک میلیارد و چهارصد و چهل میلیون (۱,۴۴۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال تعیین می‌شود.

۲) نرخ مالیات بر مجموع درآمد اشخاص حقیقی به‌شرح زیر می‌باشد:

۱-۲- نسبت به مازاد یک میلیارد و چهارصد و چهل میلیون (۱,۴۴۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال تا یک میلیارد و نهصد و هشتاد میلیون (۱,۹۸۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال، ۱۰ درصد (۱۰٪)،

۲-۲- نسبت به مازاد یک میلیارد و نهصد و هشتاد میلیون (۱,۹۸۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال تا سه میلیارد و دویست و چهل میلیون (۳,۲۴۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال، پانزده درصد (۱۵٪)،

۳-۲- نسبت به مازاد سه میلیارد و دویست و چهل میلیون (۳,۲۴۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال تا چهار میلیارد و هشتصد میلیون (۴,۸۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال، بیست درصد (۲۰٪)،

۴-۲- نسبت به مازاد چهار میلیارد و هشتصد میلیون (۴,۸۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال به بالا، سی درصد (۳۰٪).

کلیه افرادی که در قبال ارائه خدمت در دستگاه‌ها تحت هر عنوان از جمله ساعتی، روزمزد، قراردادی، حق‌التدریس، حق‌التحقیق، حق‌الزحمه، حق نظارت، حق‌التألیف و پاداش شورای حل اختلاف دریافتی دارند، مشمول حکم این بند هستند.

اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی و آموزشی و فضا دادگستری از شمول این حکم مستثنا و مشمول ماده

(۸۵) «قانون اصلاح قانون مالیات‌های مستقیم» مصوب ۱۳۹۴ هستند.

۲) برای تعیین مالیات بر مجموع درآمد یاد شده، پرداخت‌کنندگان حقوق قبل از هر پرداخت یا تخصیص آن مکلفند فهرست موضوع ماده (۸۶) «قانون مالیات‌های مستقیم» را برای محاسبه و تعیین مالیات متعلق، به سامانه مالیات بر درآمد حقوق سازمان امور مالیاتی کشور ارسال نمایند. از تاریخ اعلام میزان مالیات مربوط به هر کارفرما در سامانه حداکثر تا پایان مهلت مقرر در ماده (۸۶) قانون مذکور، پرداخت‌کننده حقوق می‌بایست نسبت به کسر و پرداخت مالیات اعلامی اقدام نماید. رعایت ترتیبات مذکور، در حکم انجام تکالیف

موضوع ماده (۸۶) «قانون مالیات‌های مستقیم»، از حیث تسلیم فهرست، محاسبه و کسر مالیات متعلق می‌باشد.

۴) مفاد این بند در خصوص درآمد مشمول مالیات حاصل از عناوین برشمرده شده فوق که از مصادیق درآمد مواد (۸۲) و (۸۳) «قانون مالیات‌های مستقیم» نباشند، نیز جاری است.

۳. در سال ۱۴۰۴، مجموع پرداختی یا تخصیصی به کارکنان دولتی و غیردولتی تحت هر عنوان از قبیل حقوق و مزایا (اعم از مزایای مربوط به شغل و یا شاغل)، مقرری یا مزد، حق‌السعی، حق شغل، حق شاغل، رفاهی و انگیزشی، بهره‌وری، فوق‌العاده‌ها، اضافه‌کار، حق‌الزحمه، حق مشاوره، حق حضور در جلسات، پاداش، حق‌التدریس، حق‌التحقیق، حق پژوهش و کارانه اعم از مستمر یا غیرمستمر که به‌صورت نقدی و غیرنقدی، از یک یا چند منبع، در بخش دولتی و یا غیردولتی، چه از کارفرمای اصلی و یا غیراصلی (موضوع تبصره (۱) ماده (۸۶) قانون مالیات‌های مستقیم) باشد پس از کسر معافیت‌های مصرح در قوانین، به‌شرح زیر مشمول مالیات بر درآمد حقوق است:

۱- سقف معافیت مالیاتی سالیانه موضوع ماده (۸۴) قانون مالیات‌های مستقیم مصوب ۱۳۶۶ با اصلاحات و الحاقات بعدی در سال ۱۴۰۴ مبلغ دو میلیارد و هشتصد و هشتاد میلیون (۲,۸۸۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال تعیین می‌شود.

۲- نرخ مالیات بر مجموع درآمد حقوق اشخاص حقیقی به‌شرح زیر می‌باشد:

۱-۲- نسبت به مازاد مبلغ دو میلیارد و هشتصد و هشتاد میلیون (۲,۸۸۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال تا سه میلیارد و ششصد میلیون (۳,۸۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال، ۱۰ درصد (۱۰٪)،

۲-۲- نسبت به مازاد سه میلیارد و ششصد میلیون (۳,۸۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال تا چهار میلیارد و پانصد و شصت میلیون (۴,۵۶۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال، پانزده درصد (۱۵٪)،

۳-۲- نسبت به مازاد چهار میلیارد و پانصد و شصت میلیون (۴,۵۶۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال تا شش میلیارد (۶,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال، بیست درصد (۲۰٪)،

دولت باید با در نظر گرفتن تأثیر مالیات بر حقوق و مزایای آنها تعیین شود. به‌عنوان نمونه عدم توجه توأمان به برابری تأثیرات عوامل تعیین میزان رشد ضریب حقوق کارکنان دولت و تعیین بازه و میزان پلکان‌های مالیات بر حقوق و مزایای کارکنان دولت در تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور موجب شد، رشد حقوق و مزایای کارکنان دولت،^۱ پس از کسر مالیات، برای گروه‌های با سطح دریافتی بالاتر، بیشتر شود و کارکنان با حقوق و مزایای ۶ میلیون تومان در سال ۱۴۰۰، مشمول حدود ۱۲ درصد افزایش حقوق و مزایا (پس از کسر مالیات) شوند، درحالی‌که این میزان برای کارکنان بهره‌مند از حقوق و مزایای ۳۲ میلیونی در سال ۱۴۰۰، حدود ۱۹ درصد بود^۲ [۸۹].

براساس توضیحات فوق‌الذکر میزان افزایش حقوق و مزایای سطوح مختلف کارکنان دولت (به‌جز اعضای هیئت‌علمی و قضات و گروه‌های حقوق‌بگیر معاف از مالیات) پس از کسر مالیات بر حقوق و مزایا، موضوع بند (ز) تبصره (۱) لایحه بودجه ۱۴۰۴، با فرض مندرج در جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه ۱۴۰۴ مبنی بر افزایش ثابت بیست (۲۰٪) درصدی ضریب حقوق و بدون احتساب تأثیر افزایش امتیاز کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد (موضوع جزء (۵) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه ۱۴۰۴)، در شکل ۱ نشان داده شده است. نکته قابل‌توجه اینکه اعداد مندرج در سطر پایینی شکل ۱، ناخالص حقوق و مزایای کارکنان در سال ۱۴۰۳ است.

۲-۴- نسبت به مازاد شش میلیارد (۶/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰) ریال تا هشت میلیارد ریال (۸/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰) سی درصد (۲۵٪)،

۲-۵- نسبت به مازاد هشت میلیارد ریال (۸/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰)، به بالا، سی درصد (۳۰٪).

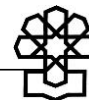
تمامی افرادی که در بخش‌های دولتی و غیردولتی تحت هر عنوان از جمله ساعتی، روزمزد، قراردادی، حق‌التدریس، حق‌التحقیق، حق‌الزحمه، حق نظارت، حق‌التألیف، حق فنی و پاداش شورای حل اختلاف دریافتی دارند، نیز مشمول مالیات حقوق هستند. اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی و آموزشی و قضات دادگستری از شمول این حکم مستثنا و مشمول ماده (۸۵) قانون مالیات‌های مستقیم هستند. ضمناً مالیات قراردادهای پژوهشی مشمول حکم تبصره (۲) ماده (۸۶) قانون مالیات‌های مستقیم الحاقی ۱۳۹۶/۴/۲۷ است.

۳- برای تعیین مالیات بر مجموع درآمد یاد شده، پرداخت‌کنندگان قبل از هر پرداخت یا تخصیص آن مکلفند فهرستی متضمن نام و نشانی دریافت‌کنندگان و میزان پرداخت یا تخصیص را برای محاسبه و تعیین مالیات متعلق به سامانه سازمان امور مالیاتی کشور ارسال نمایند. از تاریخ اعلام میزان مالیات مربوط به هر کارفرما در سامانه حداکثر تا پایان ماه بعد، پرداخت‌کننده باید نسبت به کسر و پرداخت مالیات اعلامی اقدام نماید. رعایت ترتیبات مذکور، جایگزین تکالیف مقرر در ماده (۸۶) قانون مالیات‌های مستقیم می‌شود. در صورت عدم پرداخت مالیات در موعد مقرر، سازمان امور مالیاتی از طریق عملیات اجرای وصول مالیات نسبت به وصول آن اقدام می‌نماید.

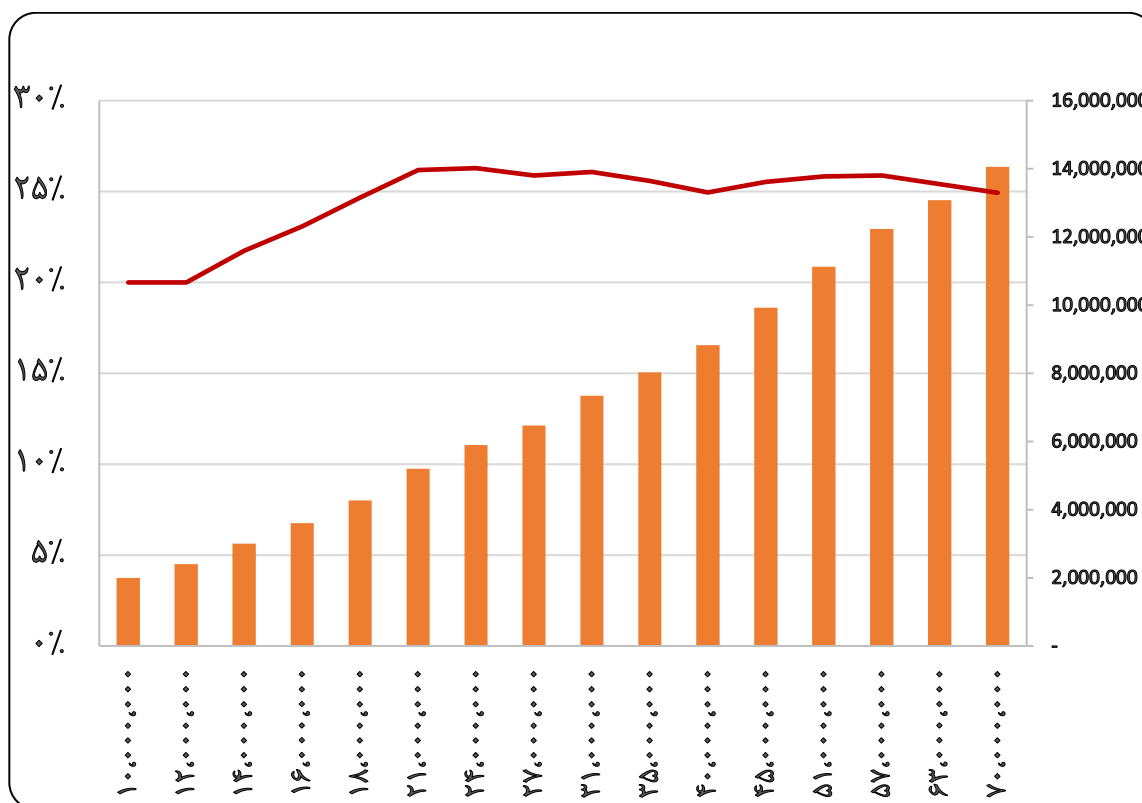
۴- درآمد حاصل از عناوین برشمرده شده فوق و سایر عناوین که از مصادیق درآمد مواد (۸۲) و (۸۳) قانون مالیات‌های مستقیم نباشند، کماکان و همانند سال‌های گذشته، مشمول مالیات بر درآمد حقوق است.

۱. کارمندان معاف از پرداخت مالیات (نظیر شاهد، جانبازان و ایثارگران به‌موجب ماده (۵۶) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران)، اعضای هیئت‌علمی و قضات، به‌موجب تفاوت بازه و میزان پلکان مالیات آنها در سال ۱۴۰۰ با سایر کارکنان دولت، و بخشی کوچکی از حداقل‌بگیران، به‌دلیل افزایش حداقل دریافتی به‌موجب جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱، از شمول این گزاره مستثنا هستند.

۲. گفتنی است که بی‌عدالتی مذکور در شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۱، در قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، با افزایش مبلغ ثابت حدود ۱۰ میلیون ریال به حقوق کارکنان دولت مرتفع گردد.



شکل ۳. نمودار روند درصد (نمودار خطی) و میزان (نمودار مستطیلی) مجموع افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت (به جز اعضای هیئت علمی و قضات و گروه‌های حقوق‌بگیر معاف از مالیات) در سال ۱۴۰۴، پس از کسر مالیات، براساس لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، با فرض افزایش ضریب حقوق به میزان ثابت ۲۰ درصد، بدون احتساب تأثیر افزایش امتیاز کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد



همان‌طور که در شکل ۱ ملاحظه می‌شود گروه‌های حقوق‌بگیر میانی (ناخالص حقوق و مزایا حدود ۲۴ میلیون تومان در سال ۱۴۰۳) از بیشترین افزایش حقوق و مزایا پس از کسر مالیات برخوردار شده‌اند. این در حالی است که گروه‌های حقوق‌بگیر با سطح دریافتی پایین از حداقل افزایش، و حتی کمتر از گروه‌های حقوق‌بگیر با سطح دریافتی بالا، برخوردار شده‌اند. بر این اساس ضروری است تمهیدات لازم به‌منظور جبران کاهش حقوق برای گروه‌های حقوق‌بگیر با سطح دریافتی پایین‌تر اتخاذ گردد. تحقق این امر از دو مسیر به‌شرح ذیل قابل تحصیل است.

(۱) افزایش مالیات بر حقوق و مزایای گروه‌های حقوق‌بگیر میانی (که در قالب کاهش سقف معافیت مالیاتی قابل تحقق است) و افزایش ضریب حقوق کارکنان از محل درآمدهای ناشی از افزایش مالیات مذکور،

(۲) تبدیل افزایش ثابت ضریب حقوق به ترکیبی از افزایش ضریب حقوق و عدد ثابت در حدود اعتبارات هزینه‌ای موجود، به‌نحوی که افزایش حقوق گروه‌های حقوق‌بگیر با سطح دریافتی پایین‌تر بیشتر گردد.

گفتنی است، که افزایش دو برابری میزان معافیت مالیاتی بر مجموع حقوق و دستمزد، در بخشنامه بودجه سال ۱۴۰۴، ابلاغی مورخ ۱۴۰۳/۶/۱ رئیس‌جمهور با شماره ۸۳۷۱۰، به‌عنوان یکی از راهبردهای کلان لایحه بودجه سال

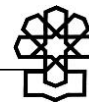
۱۴۰۴ در راستای اجرای قانون برنامه هفتم پیشرفت در نظر گرفته شده است. همچنین با توجه به اقتصاد سیاسی فرایند تصویب لایحه بودجه در مجلس، امکان‌پذیری افزایش مالیات بر حقوق و مزایای کارکنان در فرایند تصویب لایحه بودجه به سادگی امکان‌پذیر نخواهد بود. بنابراین به نظر می‌رسد مسیر اول در حل مسئله یاد شده به سادگی قابل تحقق نخواهد بود. بر این اساس و با توجه به جزء (۴) بند (۵) سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی^۱ مبنی بر ضرورت حفظ قدرت خرید اقشار ضعیف جامعه از طریق متناسب‌سازی مزد شاغلین و بازنشستگان و با توجه به اینکه سبد مصرف گروه‌های حقوق‌بگیر با سطح دریافتی پایین‌تر بیشتر معطوف به تأمین نیازهای اساسی زندگی ایشان می‌باشد، و همچنین با توجه به بازه و میزان پلکان مالیات بر حقوق کارکنان دولت در لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، که موجب شده در برخی از بازه‌ها، درصد افزایش حقوق کارکنان با سطح دریافتی بالاتر بیشتر گردد، به نظر می‌رسد افزایش حقوق کارکنان دولت به صورت ترکیبی از درصد و عدد ثابت شیوه مناسب‌تری برای افزایش حقوق و مزایای ایشان است.

افزایش میزان ثابت به حقوق و مزایای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر با هدف کاهش فاصله میان سطوح مختلف حقوق‌بگیران و به منظور حمایت بیشتر از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر اتخاذ می‌شود. این شیوه در قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری مورد توجه بوده و به موجب آن، حدود ۱ میلیون تومان به حقوق و مزایای مشمولان جزء (۱) بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور^۲ (به‌استثنای مشمولان قانون کار) با عنوان «حق ترمیم» به صورت ثابت اضافه شد. همچنین در بند (ی) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور^۳ نیز سازوکار مذکور مورد استفاده قرار گرفت.

گفتنی است، که در صورت تعلق اراده قانونگذار مبنی بر استفاده از سازوکار «ترکیبی از درصد و میزان ثابت افزایش حقوق»، به منظور جلوگیری از بروز تفاسیر گوناگون بعدی در خصوص ویژگی‌های این مبلغ ثابت، ضروری است جایگاه و ویژگی‌های آن به دقت تبیین گردد.^۴

تناسب بین میزان افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت و میزان تورم موجود در کشور یکی از مسائل چالش‌برانگیز در تعیین میزان افزایش حقوق و مزایای کارکنان بوده و مورد توجه و حساسیت اقشار گوناگون جامعه، به‌ویژه گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر، است. توجه به این نکته ضروری است که میزان افزایش حقوق و مزایای کارکنان صرفاً متأثر از نرخ تورم سالیانه نبوده و عوامل دیگری نظیر حدود اعتبارات هزینه‌ای و پیش‌بینی میزان تحقق درآمدهای دولت نیز نقش مهمی در تعیین این موضوع دارند. از سوی دیگر، عدم تناسب افزایش حقوق و مزایای کارکنان با نرخ تورم می‌تواند موجب کاهش قدرت خرید و کاهش سطح رضایت‌مندی آنها گردد و همچنین بهره‌وری و کارآمدی نظام اداری کشور

۱. حفظ قدرت خرید اقشار ضعیف جامعه از طریق متناسب‌سازی مزد شاغلین، مستمری بازنشستگان و مقرری بیکاران.
 ۲. گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی، کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات.
 ۳. افزایش حقوق گروه‌های حقوق‌بگیر از قبیل هیئت‌های علمی، قضات، کارکنان کشوری و لشکری و بازنشستگان آنها شاغل در کلیه دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی و بازنشستگان آنها به‌نحوی که تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری و حکم حقوق، بدون تغییر باقی بماند، از ابتدای سال ۱۳۹۸ حقوق یا عناوین مشابه مشمولین این بند به میزان ماهیانه چهار میلیون (۴.۰۰۰.۰۰۰) ریال افزایش می‌یابد. علاوه‌براین افزایش، ضریب ریالی سالیانه مشمول این بند نسبت به سال ۱۳۹۷ به میزان تا ده درصد (۱۰٪) افزایش می‌یابد.
 ۴. چنان‌که در گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۴۰۱) با عنوان اظهارنظر کارشناسی درباره: «لایحه متناسب‌سازی حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان کشوری و لشکری» با شماره مسلسل: ۱۸۴۷۴-۱ [۹۶] ذکر شد، ضروری است مبلغ یاد شده مشمول کسور بازنشستگی گردد و در هیچ‌یک از امتیازات مربوط به حقوق و مزایای مستمر و فوق‌العاده‌ها و سایر پرداختی‌هایی که مبنای پرداخت آنها حقوق یا حقوق ثابت است، ملاک محاسبه قرار نگیرد.



را تحت‌الشعاع قرار دهد. بر این اساس در خصوص میزان افزایش حقوق در نظر گرفته شده در جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، گفتنی است، هرچند میزان افزایش حقوق در نظر گرفته شده کمتر از نرخ تورم موجود در کشور است، اما با توجه به تراز عملیاتی حدود منفی هزار و هشتصد هزار میلیارد تومانی لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ هرگونه افزایش بیشتر حقوق، مستلزم در نظر گرفتن منابع مالی پایدار خواهد بود. عدم توجه کافی به ملاحظه اخیرالذکر در افزایش حقوق‌های در نظر گرفته شده می‌تواند موجب تعمیق وضعیت کسری بودجه و تشدید بدهی عمومی کشور و یا شکل‌گیری تورم بیشتر گردد [۹۷] و مجدداً مطالبات افزایش حقوق کارکنان را در پی داشته باشد. گفتنی است در تصویب حکم موردنظر رعایت جزء (۲) بند (۳) سیاست‌های کلی برنامه پنج‌ساله هفتم در خصوص واقعی کردن منابع و مدیریت مصارف دولت و اجتناب از کسری بودجه، عدم تشدید ناترازی مذکور و عدم پیش‌بینی منابع غیرقابل تحقق، ضروری است.

براساس توضیحات مذکور و با توجه به اینکه در سال‌های اخیر نرخ افزایش حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان دولت کمتر از نرخ تورم کشور بوده و با توجه به اینکه پیش‌بینی می‌شود نرخ تورم در سال ۱۴۰۴ بیش از افزایش حقوق و مزایای در نظر گرفته شده برای کارکنان و بازنشستگان در لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ است، بنابراین پیشنهاد می‌شود کارگروهی متشکل از منتخب اعضای هیئت‌رئیس کمیسیون تلفیق لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، اعضای کمیته حقوق و دستمزد این کمیسیون و نمایندگان سازمان برنامه و بودجه کشور با همکاری مرکز پژوهش‌های مجلس و دیوان محاسبات نسبت به شناسایی منابع درآمدی پایدار جدید اقدام نموده و در حدود اعتبارات هزینه‌ای جدید، علاوه بر افزایش‌های در نظر گرفته شده برای حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت، افزایش‌های بیشتری در این خصوص در نظر گرفته شود.^۲

گفتنی است، که با توجه به سهم هزینه‌های ناظر بر جبران خدمت گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر شاغل و بازنشسته از مجموع هزینه‌های عمومی دولت و محدودیت‌های موجود در خصوص افزایش کافی حقوق و دستمزد، توجه به سازوکارهایی نظیر اصلاح نظامات بودجه‌ریزی، استخدام و به‌کارگیری، ارزیابی عملکرد و ... نیز می‌تواند به بهبود مدیریت هزینه‌های عمومی در این حوزه کمک نماید. هرچند که بررسی تفصیلی این مسائل خارج از حوصله گزارش حاضر به‌نظر می‌رسد و نیازمند بررسی تکمیلی در گزارش‌های آتی خواهد بود.

۲-۳. حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلین (موضوع جزء (۲) بند (الف) تبصره «۱۲»)

تعیین حداقل حقوق و دستمزد یکی از موضوعات مهم و چالش‌برانگیز سیاستگذاری عمومی در حوزه نظام جبران خدمات کارکنان محسوب شده و پیشینه‌ای بسیار طولانی دارد. از جمله اهداف تعیین حداقل حقوق و دستمزد می‌توان به ساماندهی توزیع درآمد در جامعه و همچنین بهبود وضعیت معیشتی طبقات ضعیف حقوق‌بگیر اشاره نمود. اولین بار

۱. مطابق جدول ۲ لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور، تراز عملیاتی بودجه معادل منفی ۱۸۰۵۴۰۰۰ میلیارد ریال در نظر گرفته شده است.
۲. افزایش‌های مذکور، علاوه بر افزایش‌های عمومی، می‌تواند ناظر بر افزایش‌های موردی برای سطوح مختلف حقوق‌بگیر و اقشار و دستگاه‌های خاص و حتی دهک‌های درآمدی مختلف کارکنان و یا مناطق جغرافیایی آنها باشد. همچنین می‌توان برخی از افزایش‌های یاد شده را در قالب ساماندهی پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی و رفاهیات در نظر گرفت.

در دهه ۱۸۹۰ میلادی حداقل دستمزد در کشورهای نیوزلند و استرالیا تعیین گردید و سپس به سایر کشورها تسری پیدا کرد. امروزه تعیین حداقل حقوق به یکی از ملزومات متداول در بسیاری از نظام‌های جبران خدمات کارکنان در دنیا مبدل شده و سازمان بین‌المللی کار نیز این مسئله را به‌عنوان یک استاندارد بین‌المللی در این حوزه مشخص کرده است [۹۸]. در این امتداد در شرایط کنونی، در نظام جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان دولت، انواع گوناگونی از حداقل حقوق وجود دارند که هر یک از آنها دارای نقش و کارکرد خاصی در نظام پرداخت کشور هستند. بر این اساس در جدول ۶، انواع حداقل حقوق در نظام جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان دولت در شرایط کنونی نشان داده شده است [۹۹].

جدول ۶. انواع حداقل حقوق در نظام جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان دولت

ردیف	عنوان حداقل حقوق	مبنای قانونی شکل‌گیری در نظام جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان کشور
۱	حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقد ماهیانه کارکنان دولت	قوانین بودجه سنواتی (جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور) ^۱
۲	حداقل حکم حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی	قوانین بودجه سنواتی (جزء «۲» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور) ^۲
۳	حداقل حقوق ثابت و مزایای مستمر مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری	ماده «۷۶» قانون مدیریت خدمات کشوری ^۳
۴	حداقل حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر حقوق‌بگیران صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی	ماده «۷۶» قانون مدیریت خدمات کشوری
۵	حداقل حقوق کارمندان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت	قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت
۶	حداقل حقوق و مزایای مشمولین قانون کار ^۴	ماده «۴۱» قانون کار ^۵

۱. ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر به میزان بیست درصد (۲۰٪) نسبت به سال ۱۴۰۱ افزایش می‌یابد. حداقل حکم کارگزینی سال ۱۴۰۲ حقوق‌بگیران معادل (۱/۲) برابر حداقل حکم کارگزینی حقوق‌بگیران سال ۱۴۰۱ موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور با اعمال امتیازات جزء (۱) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری مصوب ۱۴۰۱/۸/۸ خواهد بود. حکم این جزء شامل کارکنان رسمی، پیمانی و مبلغ قرارداد منعقد ماهیانه برای کارکنان قرارداد کار معین (مشخص) و کارکنان طرح خدمت پزشکان و پیراپزشکان در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور و تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.

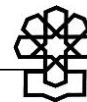
۲. حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی، به میزان بیست درصد (۲۰٪) نسبت به آخرین حکم حقوق سال ۱۴۰۱ افزایش می‌یابد. حداقل حکم حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی مذکور در سال ۱۴۰۲ معادل (۱/۲) برابر حداقل حکم حقوق سال ۱۴۰۱، موضوع جزء (۲) بند «الف» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور با اعمال افزایش جزء (۲) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری خواهد بود.

۳. حداقل و حداکثر حقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول این قانون و سایر حقوق‌بگیران دستگاه‌های اجرایی و صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی هر سال با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد.

۴. با توجه به اینکه مطابق گزارش سازمان اداری و استخدامی کشور (۱۴۰۱) بیش از ۱۰۵ هزار نیروی کارگری در دستگاه‌های اجرایی کشور تا پایان سال ۱۴۰۰ به‌کارگیری شده‌اند، بنابراین حداقل حقوق و مزایای مشمولین قانون کار در نظام جبران خدمات کارکنان بخش دولتی نیز حائز اهمیت است.

۵. شورای عالی کار همه‌ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.



ردیف	عنوان حداقل حقوق	مبنای قانونی شکل‌گیری در نظام جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان کشور
۷	حداقل حکم کارگزینی کارکنان نیروهای مسلح	قوانین بودجه سنواتی (جزء «۲» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور) و تبصره «۳» ماده «۱۱۷» قانون مدیریت خدمات کشوری ^۱
۸	حداقل حقوق ثابت و مزایای مستمر کارکنان نیروهای مسلح	ماده «۷۶» و تبصره «۳» ماده «۱۱۷» قانون مدیریت خدمات کشوری
۹	حداقل حقوق سربازان وظیفه	قوانین بودجه سنواتی (جزء «۷» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور) ^۲

۱-۲-۳. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

براساس ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری^۳ حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلین دولت هر ساله با پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی کشور به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد. همچنین براساس تبصره این ماده^۴ فوق‌العاده ایثارگری، موضوع بند (۲) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری^۵، فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف، موضوع بند (۳) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری^۶ و فوق‌العاده شغل، موضوع بند (۵) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری^۷ فوق‌العاده مستمر تلقی می‌شوند. همچنین براساس بخشنامه شماره ۸۱۴۴۲ مورخه ۱۴۰۲/۷/۲۶ سازمان اداری و استخدامی کشور، فوق‌العاده ویژه، موضوع بند (۱۰) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، ترمیم حقوق، موضوع جزء (۱) ماده‌واحد قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، تفاوت‌های تطبیق، موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری و قوانین بودجه سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸، نیز از جمله مزایای مستمر در نظر گرفته می‌شوند.

۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.

تبصره - کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف ضامن تأدیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند.

۱. در صورت موافقت فرماندهی کل قوا برای برخورداری کارکنان نیروهای مسلح از مقررات فصل دهم و سیزدهم این قانون، حداقل و حداکثر دریافتی آنان با رعایت مقررات ماده (۱۲۶) قانون آجا، امتیازات متعلقه به شغل و شاغل با توجه به کیفیت خاص خدمتی در نیروهای مسلح با ضریب (۱/۲) محاسبه و پرداخت می‌گردد.

۲. در اجرای ماده (۴۹) قانون خدمت وظیفه عمومی مصوب ۱۳۶۲/۷/۲۹، در سقف اعتبارات مصوب مربوط دستگاه‌های ذی‌ربط حداقل دریافتی ماهیانه سربازان وظیفه مجرد مشغول در مناطق غیرعملیاتی معادل شصت درصد (۶۰٪) حداقل دریافتی پایور، حداقل دریافتی ماهیانه سربازان وظیفه مجرد مشغول در مناطق عملیاتی معادل هفتادوپنج درصد (۷۵٪) حداقل دریافتی پایور و حداقل دریافتی ماهیانه سربازان وظیفه متاهل بدون فرزند معادل نود درصد (۹۰٪) حداقل دریافتی پایور می‌باشد.

۳. حداقل و حداکثر حقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول این قانون و سایر حقوق‌بگیران دستگاه‌های اجرایی و صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی هر سال با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد.

۴. سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر نباید از (۷) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز کند. فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۲)، (۳) و (۵) ماده (۶۸) فوق‌العاده مستمر تلقی می‌گردند.

۵. فوق‌العاده ایثارگری متناسب با درصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه در جبهه و مدت اسارت تا (۱۵۰۰) امتیاز و به دارندگان نشان‌های دولتی تا (۷۵۰) امتیاز تعلق می‌گیرد. کارمندان و بازنشستگان که در زمان جنگ در مناطق جنگ‌زده مشغول خدمت اداری بوده‌اند به‌ازای هر سال خدمت در زمان جنگ (۱۲۵) امتیاز در نظر گرفته می‌شود.

۶. فوق‌العاده سختی‌کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف نظیر کار با اشعه و مواد شیمیایی، کار با بیماران روانی، عفونی و در اورژانس و در بخش‌های سوختگی و مراقبت‌های ویژه بیمارستانی تا (۱۰۰۰) امتیاز و در مورد کار با مواد سمی، آتش‌زا و منفجره و کار در اعماق دریا، امتیاز یاد شده با تصویب هیئت‌وزیران تا سه برابر قابل افزایش خواهد بود.

۷. فوق‌العاده شغل برای مشاغل تخصصی، متناسب با سطح تخصص و مهارت‌ها، پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها و شرایط بازار کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت‌وزیران برای مشاغل تا سطح کاردانی حداکثر (۷۰۰) امتیاز و برای مشاغل همسطح کارشناسی حداکثر (۱۵۰۰) امتیاز و برای مشاغل بالاتر حداکثر (۲۰۰۰) امتیاز تعیین می‌گردد. این فوق‌العاده با رعایت تبصره این ماده قابل پرداخت می‌باشد.

بر این اساس در صورتی که مطابق قواعد و مقررات نظام حقوق و مزایای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری، مبلغ حقوق ثابت و مزایای مستمر کارکنان دولت کمتر از میزان حداقل یاد شده گردد، این میزان به حداقل مذکور رسانده می‌شود.^۱ براساس توضیحات یاد شده حداقل حقوق و مزایای مستمر، حداقل بخشی از اقلام پرداختی به کارکنان و بازنشستگان بوده و در نهایت مجموع مبلغ پرداختی به کارکنان و بازنشستگان دولت بیش از این مبالغ خواهد بود [۱۰۰].

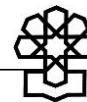
در سال‌های اخیر میزان حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلین، حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر حقوق‌بگیران دستگاه‌های اجرایی و صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی به شرح جدول ۷ تعیین شده است [۹۹].

جدول ۷. حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر کارکنان دولت در سال‌های ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۲ (مبالغ به ریال)

ردیف	سال	حداقل حقوق حقوق ثابت و مزایای مستمر	مستند مقررات
۱	۱۳۹۷	۱۱,۲۳۰,۰۰۰	تصویب‌نامه هیئت‌وزیران در خصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۳۹۷ مورخ ۱۳۹۷/۲/۵ - شماره ۱۴۸۹۶/ت ۵۵۳۱۳ هـ.
۲	۱۳۹۸	۱۵,۶۳۰,۰۰۰	تصویب‌نامه هیئت‌وزیران در خصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۳۹۸ مورخ ۱۳۹۸/۱/۲۸ - شماره ۸۷۲۴/ت ۵۶۴۸۵ هـ.
۳	۱۳۹۹	۱۷,۹۷۴,۵۰۰	تصویب‌نامه هیئت‌وزیران در خصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۳۹۹ مورخ ۱۳۹۹/۱/۲۰ - شماره ۳۷۱۸/ت ۵۷۵۹۳ هـ.
۴	۱۴۰۰	۲۲,۴۶۸,۰۰۰	تصویب‌نامه هیئت‌وزیران در خصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۴۰۰ مورخ ۱۴۰۰/۲/۲۵ - شماره ۸۰۱۳/ت ۵۸۷۰۸ هـ.
۵	۱۴۰۱	۲۴,۷۱۵,۰۰۰	تصویب‌نامه هیئت‌وزیران در خصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۴۰۱ مورخ ۱۴۰۱/۲/۱۱ - شماره ۲۱۴۸۷/ت ۵۹۸۲۶ هـ.
۶	۱۴۰۲	۲۹,۶۵۸,۰۰۰	تصویب‌نامه هیئت‌وزیران در خصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۴۰۲ مورخ ۱۴۰۲/۱/۱۵ - شماره ۳۶۰۷/ت ۶۱۱۲۴ هـ.
۷	۱۴۰۳	۳۵,۵۸۹,۶۰۰	تصویب‌نامه هیئت‌وزیران در خصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۴۰۳ مورخ ۱۴۰۳/۱/۱۴ - شماره ۳۰۳۴/ت ۶۲۴۶ هـ.

چنان‌که در بخش‌های قبل نیز اشاره شد، به‌رغم اینکه در سال‌های اخیر میزان افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت، بیشتر از افزایش‌های حقوق ایشان از محل افزایش ضریب حقوق، موضوع تبصره ماده (۶۴) قانون مدیریت خدمات کشوری،^۲ بوده است؛ با این وجود در این سال‌ها، غالباً افزایش حداقل حقوق ثابت و مزایای مستمر به‌میزان افزایش ضریب

۱. همچنین مطابق تصویب‌نامه در خصوص ضریب حقوق شاغلین مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۴۰۱/۲/۱۱ - شماره ۵۹۸۲۶/ت ۲۱۴۸۷ هـ. حداقل حقوق کارمندان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت با احتساب فوق‌العاده‌های موضوع ماده (۶) قانون یاد شده، نباید از حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر قانون مدیریت خدمات کشوری کمتر شود.
۲. ضریب ریالی مذکور در این ماده با توجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالیانه پیش‌بینی و به تصویب مجلس شورای اسلامی می‌رسد.



حقوق کارکنان صورت گرفته است. به عبارت دیگر، میزان حقیقی حداقل حقوق مذکور در مقایسه با مجموع حقوق و مزایای کارکنان دولت در سال‌های اخیر کاهش یافته است.

۲-۲-۳. ارزیابی کارشناسی

در جزء (۲) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، سازوکار تعیین حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلان (مشمول و غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری) مطرح شده است. بر این اساس احکام پیشنهادی یاد شده به همراه احکام قانونی مربوط به این موضوع در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور در جدول ۸ نشان داده می‌شود.

جدول ۸. حداقل حقوق و مزایای مستمر کارکنان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴

بخشی از جزء (۲) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴	بخشی از جزء (۲) بند (الف) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳
حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلان (مشمول و غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری)، به میزان بیست درصد (۲۰٪) افزایش می‌یابد.	حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلان (مشمول و غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری)، به میزان بیست درصد (۲۰٪) افزایش می‌یابد.

همان‌طور که در جدول فوق نشان داده شده، براساس لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، مبلغ حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلان با افزایش بیست (۲۰٪) درصدی نسبت به سال ۱۴۰۳، به میزان حدود چهل و دو میلیون و هفتصد هزار (۴۲۷۰۰۰۰۰) ریال در نظر گرفته شده است. این درحالی است که با توجه به اینکه این حداقل حقوق مرجع تعیین بسیاری از مناسبات پرداختی در سایر قوانین و مقررات کشور نظیر مواد (۲۳)^۱ و (۲۵) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران و جزء (۹) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱^۲ محسوب می‌شود، بنابراین تغییر غیرمتعارف آن می‌تواند بار مالی قابل توجهی به همراه داشته باشد. بر این اساس افزایش در نظر گرفته شده برای این حداقل حقوق، به میزان افزایش ضریب حقوق کارکنان دولت، مورد تأیید است.

گفتنی است، با توجه به اینکه عبارت «غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری» در این جزء شامل مشمولین قانون کار نیز می‌شود و با نظر به اینکه ماده (۴۱) قانون کار^۳ به صورت مطلق تعیین حقوق و مزایای کارگران را در صلاحیت شورای عالی کار دانسته، لذا تعیین تکلیف کردن نسبت به آنها در قوانین بودجه سنواتی اصلاح قانون دائمی محسوب شده و مغایر اصل سالیانه بودن بودجه، موضوع اصل پنجاه و دوم قانون اساسی، به نظر می‌رسد. بر این اساس

۱. بنیاد مکلف است به کلیه والدین شاهد به میزان معادل یک و نیم برابر حداقل حقوق کارکنان دولت مستمیری پرداخت نماید.
 ۲. به منظور جذب و نگهداشت کارکنان دادگستری و کاهش اطاله دادرسی پرونده‌های قضایی با رعایت قوانین و مقررات و با پیشنهاد رئیس قوه قضائیه و تصویب شورای حقوق و دستمزد فوق‌العاده برای کارکنان مذکور برقرار می‌شود.
 ۳. «شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:
 ۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.
 ۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.
 تبصره - کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف، ضامن تادیبه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند».

پیشنهاد می‌شود عبارت «(به‌استثنای مشمولین قانون کار)» پس از عبارت «غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری» درج گردد.

۳-۳. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری (موضوع جزء (۲) بند (الف) تبصره «۱۲»)

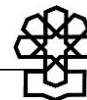
پیشینه و قدمت قوانین و مقررات جامع اداری و استخدامی کشور به حدود یک قرن گذشته و تصویب قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۰۱ توسط مجلس شورای ملی، برمی‌گردد. پس از آن قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۴۵ و مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی در سال ۱۳۵۲ به تصویب این مجلس رسید. در این امتداد در سال ۱۳۷۰، قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و در سال ۱۳۸۶، قانون مدیریت خدمات کشوری، به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیدند. این درحالی است که با استقرار هریک از قوانین مذکور در حوزه مقررات نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی، این احتمال وجود داشت که حقوق و مزایای برخی از کارکنان دولت مطابق ضوابط و مقررات جدید، از حقوق و مزایای پیشین آنها، کمتر محاسبه گردد. بر این اساس مؤلفه «تفاوت تطبیق» در نظام جبران خدمات کارکنان دولت به‌منظور جبران کاهش احتمالی حقوق و مزایا ایجاد شده است [۱۰۱].

۱-۳-۳. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

آخرین تفاوت تطبیق، در قوانین جامع اداری و استخدامی کشور، ناظر بر تفاوت تطبیق موضوع تبصره ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱ است. مطابق تبصره این ماده تفاوت تطبیق مذکور با ارتقاهای بعدی مستهلک می‌شود. این درحالی است که با اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری از سال ۱۳۸۸، در تمامی قوانین بودجه سنواتی، از سال ۱۳۸۸ تاکنون، حکم موضوع این تبصره مبنی بر استهلاك تفاوت تطبیق مذکور با ارتقاهای بعدی، نسخ شده و این تفاوت در حکم حقوق، بدون تغییر در نظر گرفته شده است. بر این اساس در جدول ۹، احکام مربوط به قوانین بودجه سنواتی، از سال ۱۳۸۹ تاکنون، درخصوص ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق کارکنان مشمول، نشان داده شده است [۱۰۱].

۱. در صورتی‌که با اجرای این فصل، حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مشمول کسور بازنشستگی هریک از کارمندان که به‌موجب قوانین و مقررات قبلی دریافت می‌نمودند کاهش یابد، تا میزان دریافتی قبلی، تفاوت تطبیق دریافت خواهند نمود و این تفاوت تطبیق ضمن درج در حکم حقوقی با ارتقاهای بعدی مستهلک می‌گردد. این تفاوت تطبیق در محاسبه حقوق بازنشستگی یا وظیفه نیز منظور می‌گردد.

۲. قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید و از سال ۱۳۸۸ اجرا شد. بنابراین سال ۱۳۸۸ اولین سال اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری محسوب شده و ثابت ماند. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) این قانون از نخستین سال اجرای آن مورد توجه قرار گرفت.



جدول ۹. ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق کارکنان
مشمول، در قوانین بودجه سنواتی از سال ۱۳۸۹ تاکنون

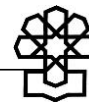
ردیف	مستند قانونی	متن قانون
۱	جزء «ب» بند «۷» ماده واحد قانون بودجه سال ۱۳۸۹	افزایش حقوق و مزایای ناشی از اصلاح و تغییر احکام حقوقی و نظام پرداخت، از جمله افزایش ضریب ریالی موضوع مواد مذکور در جزءهای این بند، از تفاوت تطبیق فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری درج شده در احکام حقوق کارمندان کسر نخواهد شد. تفاوت مذکور در حکم حقوق ثابت باقی خواهد ماند. همچنین مصوبات، تصمیمات، اقدامات و احکام صادره از سوی دستگاهها، مراجع و یا مقامات در خصوص اعطای امتیازات به ایثارگران و فرزندان شهدا (به هر نحو از قبیل ارتقای گروه، پایه و رتبه و مرتبه علمی، تبدیل وضع به هیئت علمی و یا تبدیل وضع به رسمی قطعی) تنفیذ می گردد. امتیازات اعطایی قبلی در هر مورد نیز مشمول همین حکم است.
۲	بند «۸۱» ماده واحد قانون بودجه سال ۱۳۹۰	افزایش حقوق گروههای مختلف حقوق بگیر از قبیل هیئت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به طور جداگانه توسط دولت به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع مواد (۷۱) و (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق ثابت باقی بماند انجام می پذیرد.
۳	بند «۹۰» ماده واحد قانون بودجه سال ۱۳۹۱	افزایش حقوق گروههای مختلف حقوق بگیر از قبیل هیئت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به طور جداگانه توسط دولت به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع مواد (۷۱) و (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق ثابت باقی بماند انجام می پذیرد.
۴	بند «۱۱۸» ماده واحد قانون بودجه سال ۱۳۹۲	افزایش حقوق گروههای مختلف حقوق بگیر از قبیل هیئت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به طور جداگانه توسط دولت به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع مواد (۷۱) و (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، ثابت باقی بماند، انجام می پذیرد.
۵	بند «الف» تبصره «۱۹» قانون بودجه سال ۱۳۹۳	افزایش حقوق گروههای مختلف حقوق بگیر از قبیل هیئت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به طور جداگانه توسط دولت به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع مواد (۷۱) و (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، ثابت باقی بماند انجام می پذیرد.
۶	بند «الف» تبصره «۱۸» قانون بودجه سال ۱۳۹۴	افزایش حقوق گروههای مختلف حقوق بگیر از قبیل هیئت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به طور جداگانه توسط دولت به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع مواد (۷۱) و (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، ثابت باقی بماند، انجام می پذیرد.
۷	تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۵	افزایش حقوق گروههای مختلف حقوق بگیر از قبیل هیئت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به طور جداگانه توسط دولت به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع مواد (۷۱) و (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، ثابت باقی بماند، انجام می پذیرد.
۸	بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۶	افزایش حقوق گروههای مختلف حقوق بگیر از قبیل هیئت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به طور جداگانه توسط دولت در این قانون انجام می گیرد به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع مواد (۷۱) و (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ در حکم حقوق ثابت ^۱ باقی بماند.
۹	بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷	افزایش حقوق گروههای مختلف حقوق بگیر از قبیل هیئت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به طور جداگانه توسط دولت در این قانون انجام می گیرد به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ در حکم حقوق، بدون تغییر باقی بماند.
۱۰	جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸	افزایش حقوق گروههای مختلف حقوق بگیر از قبیل هیئت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به طور جداگانه توسط دولت در این قانون انجام می گیرد به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، بدون تغییر باقی بماند.
۱۱	جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۹	در سال ۱۳۹۹ حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلان، حداقل حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و حداقل حقوق کارمندان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳ با اصلاحات و الحاقات بعدی و سایر حقوق بگیران دستگاههای اجرایی و صندوقهای بازنشستگی

۱. گفتنی است که به واسطه درج ویرگول پس از کلمه «ثابت» در قانون بودجه سال ۱۳۹۶ کل کشور، مفهوم ثبات تفاوت تطبیق در حکم حقوق تغییر کرد و این تفاوت در زمره حقوق ثابت کارکنان مشمول در نظر گرفته شد. این درحالی است که هدف اصلی از درج این حکم در قوانین بودجه سنواتی بدون تغییر نگه داشتن آن در حکم حقوق است. بر این اساس و به منظور پرهیز از تکرار این مسئله در قوانین بودجه سالهای بعد به جای کلمه «ثابت» از عبارت «بدون تغییر» استفاده شد.

ردیف	مستند قانونی	متن قانون
		وابسته به دستگاه‌های اجرایی و مستمری‌ها و سایر حمایت‌های متناسب با آنها معادل افزایش ضریب ریالی به‌میزان پانزده درصد (۱۵٪) افزایش می‌یابد و تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.
۱۲	جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۰	ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی (به‌استثنای مشمولان قانون کار جمهوری اسلامی ایران) از قبیل کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات که توسط دولت تعیین می‌گردد و همچنین افزایش حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی به‌نحوی اعمال گردد که در نهایت به‌میزان بیست‌وپنج درصد (۲۵٪) براساس آخرین حکم کارگزینی سال ۱۳۹۹ افزایش یابد مشروط بر آنکه میزان افزایش حقوق هیچ‌کس نسبت به سال ۱۳۹۹ از بیست‌وپنج میلیون (۲۵,۰۰۰,۰۰۰) ریال تجاوز نکند. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.
۱۳	جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱	ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی، کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات به‌میزان ۱۰ درصد (۱۰٪) براساس آخرین حکم کارگزینی به‌گونه‌ای افزایش یابد که مجموع حکم کارگزینی برای کارکنان رسمی، پیمانی و مبلغ قرارداد منعقد شده ماهیانه برای کارکنان قرارداد کار معین (مشخص)، والدین شهدا و کارکنان طرح خدمت پزشکان و پیراپزشکان در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به نسبت مدت کارکرد، از پنجاه‌وشش میلیون (۵۶,۰۰۰,۰۰۰) ریال کمتر نباشد. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.
۱۴	جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲	ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر به‌میزان بیست درصد (۲۰٪) نسبت به سال ۱۴۰۱ افزایش می‌یابد. حداقل حکم کارگزینی سال ۱۴۰۲ حقوق‌بگیران معادل (۲/۱) برابر حداقل حکم کارگزینی حقوق‌بگیران سال ۱۴۰۱ موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور با اعمال امتیازات جزء (۱) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری مصوب ۱۴۰۱/۸/۸ خواهد بود. حکم این جزء شامل کارکنان رسمی، پیمانی و مبلغ قرارداد منعقد شده ماهیانه برای کارکنان قرارداد کار معین (مشخص) و کارکنان طرح خدمت پزشکان و پیراپزشکان در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور و تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.

۲-۳-۳. ارزیابی کارشناسی

در جزء (۲) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق کارکنان مشمول، مطرح شده است. بر این اساس احکام پیشنهادی یاد شده به‌همراه احکام قانونی مربوط به این موضوع در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور در جدول ۱۰ نشان داده می‌شود.



جدول ۱۰. ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری

در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴

بخشی از جزء (۲) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴	بخشی از جزء (۲) بند (الف) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳
تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور مصوب ۱۳۹۶/۱۲/۲۰ و تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور مصوب ۱۳۹۷/۱۲/۲۱ در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.	تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور مصوب ۱۳۹۶/۱۲/۲۰ و تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور مصوب ۱۳۹۷/۱۲/۲۱ در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.

غایت اصلی و هدف تأسیس «تفاوت تطبیق» در نظام جبران خدمات کارکنان دولت، عدم کاهش ناگهانی حقوق و مزایای برخی از کارکنان با استقرار نظام جدید پرداخت است. بر این اساس نهادینه شدن مستمر چنین مؤلفه‌ای در نظام جبران خدمات کارکنان دولت، مغایر با هدف تأسیس و غایت اصلی پیدایش آن است. در این امتداد، براساس تبصره ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، تفاوت تطبیق موضوع این ماده ضمن درج در حکم حقوقی با ارتقاهاى بعدی مستهلک می‌گردد. این درحالی است که بدون تغییر ماندن تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق کارکنان مشمول این تفاوت، از سال ۱۳۸۸، به‌منظور جلوگیری از استهلاک این تفاوت در حکم حقوقی مشمولین، همه‌ساله در قوانین بودجه سنواتی تکرار شده است. بنابراین با حفظ ارزش اسمی^۱ این تفاوت تطبیق، هرساله از ارزش حقیقی^۲ آن کاسته شده است. بر این اساس، پس از گذشت حدود ۱۵ سال از کاهش تدریجی ارزش حقیقی این تفاوت تطبیق، در شرایط کنونی، استهلاک کامل آن در افزایش حقوق و مزایای کارکنان مشمول این تفاوت، در سال ۱۴۰۴، موجب بروز تغییر قابل توجه در حقوق و مزایای آنها نمی‌شود. همچنین گفتنی است، ثبات این تفاوت در حکم حقوق کارکنان مشمول آن، مغایر با ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری بوده و از این رو به‌استناد ماده (۱۸۱) قانون آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی^۳ نیازمند رأی دوسوم نمایندگان حاضر خواهد بود. براساس توضیحات یاد شده و با توجه به اینکه کارکنانی که پس از سال ۱۳۸۸ در نظام اداری کشور جذب و به‌کارگیری شده‌اند، اساساً از فرصت بهره‌مندی از این تفاوت تطبیق بی‌بهره هستند. بنابراین استمرار سیاست ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق کارکنان مشمول آن، مصداق تبعیض ناروا و نظام اداری ناصحیح، موضوعات بندهای نهم و دهم اصل سوم قانون اساسی، به‌حساب آمده و مغایر بند (۶) سیاست‌های کلی نظام اداری مبنی بر رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات با تأکید بر عملکرد، توانمندی، جایگاه و ویژگی‌های شغل و شاغل و تأمین حداقل معیشت با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی ارزیابی می‌شود.^۴

1. Nominal

2. Real

۳. اصلاح قانون دائمی و قانون برنامه توسعه در حین بررسی لایحه بودجه سالیانه و اصلاح برنامه توسعه در زمان بررسی دیگر طرح‌ها و لوایح به دوسوم رأی نمایندگان حاضر نیاز دارد.

۴. همچنین به‌نظر می‌رسد استمرار سیاست ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق کارکنان مشمول آن، مغایر ماده (۳۰) قانون برنامه ششم توسعه مبنی بر تکلیف دولت در خصوص انجام بررسی‌های لازم جهت برقراری عدالت در نظام پرداخت است.

بنابراین حکم جزء (۲) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ در خصوص ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق کارکنان مشمول مورد تأیید نیست و پیشنهاد می‌شود عبارت مذکور از این جزء حذف گردد. گفتنی است حذف عبارت یاد شده از جزء مذکور، به معنای استهلاک این تفاوت تطبیق در افزایش‌های حقوق و مزایای ناشی از تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور خواهد بود [۱۰۱].

۳-۴. تفاوت تطبیق موضوع قوانین بودجه سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ (موضوع جزء (۲) بند (الف) تبصره «۱۲»)

۳-۴-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

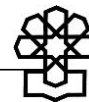
ماهیت پیدایش تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور و تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور با ماهیت تفاوت تطبیق موضوع تبصره ماده (۷۸)، که در بخش قبل مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت، متفاوت است. همان‌طور که از عناوین این تفاوت‌ها مشخص است، تفاوت‌های مذکور ناشی از شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت در قوانین بودجه سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ هستند. بر این اساس، در جدول ۱۱ احکام مرتبط با شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت در قوانین بودجه سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ نشان داده شده است.

جدول ۱۱. سازوکار افزایش حقوق کارکنان دولت در قوانین بودجه سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸

بند «ی» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸	جزء (۱) بند «الف» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷
افزایش حقوق گروه‌های حقوق‌بگیر از قبیل هیئت‌های علمی، قضات، کارکنان کشوری و لشکری و بازنشستگان آنها شاغل در کلیه دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی و بازنشستگان آنها به‌نحوی که تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری و حکم حقوق، بدون تغییر باقی بماند، از ابتدای سال ۱۳۹۸ حقوق یا عناوین مشابه مشمولین این بند به‌میزان ماهیانه چهار میلیون (۴.۰۰۰.۰۰۰) ریال افزایش می‌یابد. علاوه‌براین افزایش، ضریب ریالی سالیانه مشمول این بند نسبت به سال ۱۳۹۷ به‌میزان تا ۱۰ درصد (۱۰٪) افزایش می‌یابد.	دولت مکلف است حقوق و مزایای مستمر گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر شاغل دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و اعضای هیئت‌علمی و قضات را به‌صورت پلکانی نزولی با رعایت بند (پ) ماده (۲۸) قانون برنامه ششم توسعه به‌گونه‌ای افزایش دهد که طبقات پایین‌تر از درصد افزایش بیشتری برخوردار شوند. حداکثر میزان افزایش بیست درصد (۲۰٪) خواهد بود و مقامات و هم‌ترازان موضوع ماده (۷۱) قانون مدیریت خدمات کشوری و مدیران عامل و اعضای هیئت‌مدیره و رؤسای دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه، استانداران و شهرداران مراکز استان‌ها و اعضای شورای اسلامی شهر مراکز استان‌ها در سال ۱۳۹۷ مشمول افزایش نمی‌شوند. احکام بند (ب) ماده (۷۴) قانون برنامه ششم توسعه، ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور و تبصره بند (ی) ماده (۲۸) قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲) بر حکم این جزء حاکم است.

۳-۴-۲. ارزیابی کارشناسی

در جزء (۲) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، ثبات تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور و تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل



کشور در حکم حقوق کارکنان مشمول، مطرح شده است. بر این اساس احکام پیشنهادی یاد شده به همراه احکام قانونی مربوط به این موضوع در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور، در جدول ۱۲ نشان داده شده است.

جدول ۱۲. احکام مربوط به ثبات تفاوت‌های تطبیق موضوع قوانین بودجه سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ در حکم حقوق کارکنان در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور

بخشی از جزء (۲) بند (الف) تبصره (۱۲)	بخشی از جزء (۲) بند (الف) تبصره (۱۵)
لایحه بودجه سال ۱۴۰۴	قانون بودجه سال ۱۴۰۳
تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور مصوب ۱۳۹۶/۱۲/۲۰ و تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور مصوب ۱۳۹۷/۱۲/۲۱ در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.	تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور مصوب ۱۳۹۶/۱۲/۲۰ و تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور مصوب ۱۳۹۷/۱۲/۲۱ در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.

براساس جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷، دولت مکلف شده است حقوق و مزایای مستمر گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر شاغل در دستگاه‌های اجرایی را به صورت پلکانی نزولی به گونه‌ای افزایش دهد که طبقات پایین‌تر از درصد افزایش بیشتری برخوردار شوند. بر این اساس به موجب تصویب‌نامه ضریب حقوق سال ۱۳۹۷، ضریب حقوق تمامی گروه‌های حقوق‌بگیر به میزان ثابت شش (۰/۶٪) درصد افزایش یافت. همچنین به منظور تحقق حکم جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور مبنی بر لزوم بهره‌مندی طبقات پایین‌تر حقوق‌بگیر از درصد افزایش بیشتر حقوق، علاوه بر افزایش ثابت ۶ درصدی یاد شده، برای طبقات پایین‌تر حقوق‌بگیر، براساس سازوکار ذیل، درصد افزایش حقوق مازادی در نظر گرفته شد.

$$\text{ضریب تعدیل (٪)} = ۱۱ + (\text{حقوق و مزایای مبنای کسور بازنشستگی سال ۱۳۹۷ با واحد میلیون ریال}) * ۰/۲۲ -$$

براساس سازوکار فوق‌الذکر، حقوق و مزایای کارکنانی که در سال ۱۳۹۷ حقوق و مزایای مبنای کسور بازنشستگی ایشان بیشتر از پنج میلیون تومان بوده، صرفاً مشمول افزایش حقوق ۶ درصدی یاد شده خواهند شد و طبقات حقوق‌بگیر پایین‌تر، به تناسب میزان حقوق و مزایای مبنای کسور بازنشستگی، از درصد افزایش مازادی (ضریب تعدیل در فرمول فوق‌الذکر) بهره‌مند خواهند شد. به عنوان مثال، کارکنانی که در سال ۱۳۹۷ حقوق و مزایای مبنای کسور بازنشستگی ایشان سه میلیون تومان بوده است، از درصد افزایش حقوق ۴/۴ درصدی مازاد بر افزایش ۶ درصدی (در مجموع معادل ۱۰/۴ درصد افزایش حقوق) برخوردار خواهند شد. براساس این سازوکار ضریب حقوق کارکنان دولت که تا پیش از این برای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر یکسان بود، دچار تغییر شد و گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از ضرایب حقوق متفاوتی بهره‌مند شدند. در این امتداد، به منظور جلوگیری از تشتت و نابسامانی ناشی از تعدد ضرایب حقوق کارکنان در نظام

پرداخت کشور و همچنین با توجه به ضرورت حفظ افزایش حقوق بیشتر صورت گرفته برای طبقات حقوق‌بگیر پایین‌تر، تصمیم گرفته شد میزان افزایش مازاد صورت گرفته برای این دسته از کارکنان، از ضریب ریالی حقوق ایشان، به‌میزان امتیازات حقوق آنها منتقل گردد. به‌عنوان مثال کارکنانی که در نظام پرداخت کشور، مشمول ۱۷۰۰۰ امتیاز بوده و ضریب ریالی حقوق آنها نیز ۱۸۷۱ ریال در نظر گرفته شده بود و در مجموع ۳۱۸۰۷۰۰۰ ریال حقوق و مزایا دریافت می‌کردند، پس از اعمال اصلاحات یاد شده، ضریب ریالی حقوق ایشان با طبقات بالای حقوق‌بگیر یکسان و معادل ۱۷۹۷ ریال در نظر گرفته شد. در این امتداد به‌منظور جبران کاهش حقوق ناشی از کاهش ضریب ریالی حقوق، میزان حدود ۷۰۰ امتیاز به مجموع امتیازات مکتسبه آنها در نظام پرداخت کشور با عنوان «تفاوت جزء ۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷^۱ افزوده شد. همان‌طور که در ادامه مشاهده می‌شود حقوق و مزایای کارکنان طبقات پایین‌تر حقوق‌بگیر با یکسان‌سازی ضریب ریالی حقوق تغییری نکرد.

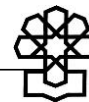
$$۱۷۰۰۰ * ۱۸۷۱ = ۱۷۷۰۰ * ۱۷۹۷ = ۳۱۸۰۷۰۰۰$$

سازوکار فوق‌الذکر از دو جهت به‌شرح ذیل موجب بروز تبعیض و بی‌عدالتی در نظام پرداخت کشور شد.

- بسیاری از کارکنانی که پس از سال ۱۳۹۷ جذب نظام اداری کشور شدند، به‌رغم اینکه در دسته طبقات حقوق‌بگیر پایین‌تر به‌حساب می‌آمدند، اما به‌موجب اتمام مهلت اعتبار قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور، از تفاوت جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷ بی‌بهره شدند. بنابراین بدون هیچ دلیل موجهی میان بسیاری از کارکنانی که قبل و پس از سال ۱۳۹۷ جذب نظام اداری کشور شده بودند، تبعیض ناروا به‌وجود آمد.
- کارکنانی که در سال ۱۳۹۷ به‌موجب قواعد نظام پرداخت، از برخی اقلام و فوق‌العاده‌های مشمول کسور بازنشستگی نظیر فوق‌العاده مدیریت، فوق‌العاده ویژه، فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف برخوردار بوده‌اند که پس از آن سال، به‌دلایلی نظیر تغییر پست مدیریتی یا برکناری از آن، انتقال به سایر دستگاه‌های اجرایی و یا تغییر شغل از میزان آن اقلام و فوق‌العاده‌ها کاسته شده است، اثر کاهش حقوق خود را در میزان بهره‌مندی از تفاوت جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷، به‌موجب اتمام مهلت اعتبار قانون بودجه سال ۱۳۹۷، دریافت نخواهند کرد. بنابراین از منظری دیگر، شیوه افزایش حقوق یاد شده، نه‌تنها میان کارکنان با سنوات مختلف، بلکه میان بسیاری از کارکنانی که در سال ۱۳۹۷ نیز در نظام اداری کشور مشغول فعالیت بوده‌اند، تبعیض و بی‌عدالتی ایجاد کرد.

سایر سازوکارهای افزایش حقوق و مزایای کارکنان مبتنی بر شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان در سال ۱۳۹۷، نظیر شیوه افزایش‌های حقوق ناشی از بند «ی» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸ و جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۰^۱ نیز موجب بروز تبعیضات و بی‌عدالتی‌های مشابه شد که جهت رعایت اختصار از شرح

۱. ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی (به‌استثنای مشمولان قانون کار جمهوری اسلامی ایران) از قبیل کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات که توسط دولت تعیین می‌گردد و همچنین افزایش حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی به‌نحوی اعمال گردد که در نهایت به میزان بیست‌وپنج درصد (۲۵٪) براساس آخرین حکم کارگزینی سال ۱۳۹۹ افزایش یابد مشروط بر آنکه میزان افزایش حقوق هیچ‌کس نسبت به سال ۱۳۹۹ از بیست‌وپنج میلیون (۲۵.۰۰۰.۰۰۰) ریال تجاوز نکند. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.



تفصیلی آنها خودداری می‌گردد^۱[۹۱]. در این راستا، در جزء (۲) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ همچون جزء «۲» بند «الف» تبصره «۱۵» قانون بودجه سال ۱۴۰۳، تفاوت تطبیق موضوع جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷ و تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸ در حکم حقوق، بدون تغییر ثابت شده است. به عبارت دیگر، تفاوت‌های یاد شده مشمول افزایش سنواتی حقوق و مزایا نخواهند شد. گفتنی است که در بند یک بخشنامه شماره ۲۳۶۵۵ مورخ ۷ تیرماه ۱۴۰۱ مشترک سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور بر ثابت شدن تفاوت‌های مذکور در حکم حقوق کارکنان تأکید شده بود. این در حالی است که با توجه به ابهام موجود در خصوص صلاحیت دولت مبنی بر وضع مقررات در این خصوص و همچنین طرح شکایت در دیوان عدالت اداری در خصوص ابطال بخشنامه مذکور^۲ به نظر می‌رسد شایسته است تصریح قانونی درباره ثبات تفاوت‌های یاد شده در حکم حقوق کارکنان مشمول تفاوت‌های مذکور صورت پذیرد. بنابراین حکم مورد نظر در این جزء مبنی بر ثبات تفاوت‌های تطبیق موضوع قوانین بودجه سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ مورد تأیید است.

۵-۳. مبنای تأثیر حقوق ثابت در سایر اقلام پرداخت (موضوع جزء (۳) بند (الف) تبصره «۱۲»)

۵-۳-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات^۳

نظام حقوق و مزایای کارکنان دولت در فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری متشکل از سه بخش «حقوق ثابت»، «فوق‌العاده‌های مستمر» و «فوق‌العاده‌های غیرمستمر» است.

براساس ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری^۴ حقوق ثابت متشکل از «حق شغل»، «حق شاغل» و «فوق‌العاده مدیریت» است. همچنین مطابق ماده (۶۵) قانون مدیریت خدمات کشوری^۵ میزان حق شغل کارکنان مشمول این قانون براساس عواملی نظیر اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها، سطح تخصص و مهارت‌های مورد نیاز، در بازه ۳۶۰۰ تا ۱۰۵۰۰ امتیاز، تعیین می‌شود. به علاوه مطابق تبصره (۱) این ماده^۶ هر یک از مشاغل متناسب با ویژگی‌ها، حداکثر در پنج رتبه،

۱. به عنوان مثال، شیوه افزایش حقوق سال ۱۳۹۸ کارکنان دولت با سازوکاری مشابه شیوه افزایش حقوق سال قبل از آن، موجب شکل‌گیری تفاوت بند «ی» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور گردید.

۲. هر چند دادنامه شماره ۹۱۰ مورخ ۱۴۰۱/۱۲/۲ هیئت‌عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص درخواست ابطال بخشنامه نحوه اعمال تفاوت تطبیق سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ در سال ۱۴۰۱، بخشنامه مذکور را قابل ابطال نمی‌داند، اما توجه به این نکته ضروری است که مطابق پاسخ سازمان اداری و استخدامی کشور به درخواست شکایت ابطال بخشنامه مذکور، در سال ۱۴۰۰ حکم مشابهی در بند «۵» و تبصره ذیل مصوبه شماره ۸۰۱۳/ت/۵۸۷۰۸ مورخ ۱۳۹۹/۱/۲۹ هیئت‌وزیران پیش‌بینی شده بود که متعاقباً بنابه مصالح نظام اداری و در جهت ترمیم حقوق کارمندان، مصوبه مذکور طی تصویب‌نامه شماره ۱۷۷۹۹/ت/۵۸۷۰۸ مورخ ۱۴۰۰/۲/۲۱ توسط هیئت‌وزیران اصلاح و ارقام ریالی مذکور در مصوبات مورد اشاره، مشمول افزایش ضریب سال ۱۴۰۰ قرار گرفت. بنابراین به‌منظور جلوگیری از تغییرات احتمالی این بخشنامه در دولت در آینده به نظر می‌رسد تصریح قانونی در این حوزه ضروری است.

۳. در تهیه این بخش از گزارش ذیل استفاده شده است. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۲). تحلیل و بررسی دامنه تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» در سایر اقلام حقوق و فوق‌العاده‌های نظام پرداخت دستگاه‌های اجرایی (موضوع بند «۱» قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری). شماره مسلسل: ۱۹۶۰۲.

۴. علاوه بر پرداخت‌های موضوع ماده (۶۵) و تبصره‌های آن و ماده (۶۶) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد فوق‌العاده‌هایی به شرح زیر به کارمندان قابل پرداخت می‌باشد: ...

۵. کلیه مشاغل مشمول این قانون براساس عواملی نظیر اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها، سطح تخصص و مهارت‌های مورد نیاز به یکی از طبقات جدول یا جداول حق شغل اختصاص می‌یابند. ...

۶. هر کدام از مشاغل متناسب با ویژگی‌ها، حداکثر در پنج رتبه، مقدماتی، پایه، ارشد، خیره و عالی طبقه‌بندی می‌گردند و هر کدام از رتبه‌ها به یکی از طبقات جدول یا جداول موضوع این ماده اختصاص می‌یابند. رتبه‌های خیره و عالی به مشاغل کارشناسی و بالاتر اختصاص می‌یابند. شاغلین مربوط در بدو استخدام در رتبه مقدماتی قرار می‌گیرند و براساس عواملی نظیر ابتکار و خلاقیت، میزان افزایش مهارت‌ها، انجام خدمات برجسته، طی دوره‌های آموزشی و میزان جلب رضایت ارباب رجوع براساس ضوابطی که متناسب با ویژگی‌های مشاغل به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد ارزیابی و حسب امتیازات مکتسبه و طی حداقل مدت تجربه مربوط به سطوح پایه، ارشد، خیره و عالی ارتقا می‌یابند.

مقدماتی، پایه، ارشد، خبره و عالی طبقه‌بندی شده و براساس عواملی نظیر ابتکار و خلاقیت، میزان افزایش مهارت‌ها، انجام خدمات برجسته، طی دوره‌های آموزشی و میزان جلب رضایت ارباب رجوع، براساس ضوابط مصوب شورای توسعه مدیریت^۱ ارزیابی و حسب امتیازات مکتسبه و طی حداقل مدت تجربه مربوط به سطوح پایه، ارشد، خبره و عالی ارتقا می‌یابند. همچنین مطابق ماده (۶۶) قانون مدیریت خدمات کشوری،^۲ حق شاغل کارکنان مشمول این قانون براساس عواملی نظیر تحصیلات، دوره‌های آموزشی و مهارت، سنوات خدمت و تجربه محاسبه می‌شود. به‌علاوه مطابق تبصره (۲) ماده (۶۵) قانون مدیریت خدمات کشوری^۳ فوق‌العاده مدیریت برای کلیه عناوین مدیریت و سرپرستی متناسب با پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها، حیطه سرپرستی و نظارت و حساسیت‌های شغلی و سایر عوامل مربوط، حداقل به‌میزان ۷۵۰ و حداکثر به‌میزان ۷۵۰۰ امتیاز در نظر گرفته می‌شود. این درحالی است که مطابق ماده (۷۱) قانون مدیریت خدمات کشوری^۴ سمت‌های مدیریت سیاسی به‌جای برخورداری از حق شغل و فوق‌العاده مدیریت از امتیاز شغلی مشخص شده در این ماده، با اصلاحات بعدی، بهره‌مند می‌شوند.

مطابق تبصره ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری^۵ فوق‌العاده‌های ایثارگری، سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف و شغل به‌عنوان فوق‌العاده‌های مستمر در نظر گرفته شده است. بر این اساس سایر فوق‌العاده‌های مندرج در این قانون نظیر فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته، فوق‌العاده بدی آب‌وهوا، کمک‌هزینه عائله‌مندی، کمک‌هزینه اولاد، فوق‌العاده کارایی و عملکرد، فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور، فوق‌العاده ویژه و فوق‌العاده بهره‌وری به‌عنوان فوق‌العاده غیرمستمر در نظر گرفته می‌شوند. همچنین براساس ماده (۱۰۶) قانون مدیریت خدمات کشوری^۶ حقوق ثابت و تمامی فوق‌العاده‌های مستمر مبنای محاسبه کسور بازنشستگی بوده و از میان فوق‌العاده‌های غیرمستمر نیز صرفاً فوق‌العاده ویژه در محاسبه کسور بازنشستگی مدنظر قرار می‌گیرد. به‌علاوه تفاوت تطبیق موضوع تبصره ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری و تفاوت جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور و تفاوت

نخبگانی که طبق ضوابط مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی تعیین می‌شوند و افرادی که علاوه بر شرایط عمومی در بدو استخدام از تجربه و مهارت لازم برخوردار هستند طبق آیین‌نامه‌ای که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد از طی برخی از رتبه‌ها معاف و در یکی از رتبه‌های دیگر قرار می‌گیرند.

۱. مطابق ماده (۱۱۶) قانون مدیریت خدمات کشوری، شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی که در این قانون شورای توسعه مدیریت نامیده می‌شود با ترکیب ۱- رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور (رئیس شورا) ۲- دو نفر از معاونین شاغل با تجربه مرتبط وزارتخانه‌ها به مدت چهار سال ۳- دو نفر صاحب نظر در زمینه مدیریت و حقوق اداری به مدت چهار سال ۴- یک نفر از معاونین تخصصی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور ۵- یک نفر از اعضای کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی با معرفی کمیسیون به تصویب مجلس شورای اسلامی به‌عنوان ناظر ۶- معاون ذی‌ربط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به‌عنوان دبیر شورا (اعضای مذکور در بندهای (۲)، (۳) و (۴) بنابه پیشنهاد رئیس سازمان و تأیید رئیس‌جمهور انتخاب می‌گردند.) و ۷- وزیر کار و امور اجتماعی تشکیل می‌گردد.

۲. کلیه شاغلین مشمول این قانون براساس عواملی نظیر تحصیلات، دوره‌های آموزشی و مهارت (علاوه بر حداقل شرایط مذکور در اولین طبقه شغل مربوط)، سنوات خدمت و تجربه از امتیاز حق شاغل که حداقل (۱۰۰۰) و حداکثر (۴۵۰۰) امتیاز می‌باشد، بهره‌مند می‌گردند. ...

۳. کلیه عناوین مدیریت و سرپرستی متناسب با پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها، حیطه سرپرستی و نظارت و حساسیت‌های شغلی و سایر عوامل مربوط در یکی از طبقات جدول فوق‌العاده مدیریت که حداقل امتیاز آن (۷۵۰) و حداکثر آن (۷۵۰۰) است، قرار می‌گیرند.

۴. سمت‌های ذیل مدیریت سیاسی محسوب شده و به‌عنوان مقام شناخته می‌شوند و امتیاز شغلی مقامات مذکور در این ماده به‌شرح زیر تعیین می‌گردد:

الف - رؤسای سه قوه،

ب - معاون اول رئیس‌جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضای شورای نگهبان،

ج - وزرا، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونین رئیس‌جمهور،

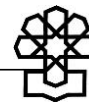
د - استانداران و سفرا،

ه - معاونین وزرا.

تبصره ۱- نخست وزیران دوران انقلاب اسلامی با مقامات بند (ب) این ماده هم‌تراز می‌گردند و تعیین سایر پست‌های هم‌تراز به عهده هیئت‌وزیران بوده و تعیین هم‌طراری پست‌های کارکنان اداری مجلس به عهده رئیس مجلس خواهد بود.

۵. ... فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۲)، (۳) و (۵) ماده (۶۸) فوق‌العاده مستمر تلقی می‌گردند.

۶. مبنای محاسبه کسور بازنشستگی و برای محاسبه حقوق بازنشستگی کارمندان مشمول این قانون حقوق ثابت به اضافه فوق‌العاده‌های مستمر و فوق‌العاده بند «۱۰» ماده (۶۸) این قانون می‌باشد.



بند (ی) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور نیز در محاسبه کسور بازنشستگی لحاظ می‌شوند. گفتنی است که «ترمیم حقوق»، موضوع جزء (۱) ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری،^۱ به‌عنوان یک مؤلفه پرداخت مشمول کسور بازنشستگی، هرچند در قانون مدیریت خدمات کشوری تصریح نشده، اما مشمولین این قانون مدیریت از آن برخوردار هستند.

۲-۵-۳. ارزیابی کارشناسی

در جزء (۳) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور، مبنای تأثیر حقوق ثابت در محاسبه فوق‌العاده‌های احکام، صرفاً موارد مندرج در مواد (۶۵) و (۶۶) قانون مدیریت خدمات کشوری در نظر گرفته شده است. به‌نظر می‌رسد حکم یاد شده به‌منظور ساماندهی و پرهیز از شکل‌گیری تفاسیر گوناگون در خصوص دامنه شمول ارقام مشمول حقوق ثابت در نظر گرفته شده است. این درحالی است که نابسامانی و تفاسیر گوناگون شکل گرفته در حوزه نظام پرداخت صرفاً محدود به «حقوق ثابت» نبوده و شامل برخی دیگر از ارقام و فوق‌العاده‌های نظام پرداخت نیز می‌شود. بر این اساس، هرچند حکم مذکور در راستای جزء (۳) بند نهم سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری مبنی بر شفافیت و عدم ابهام در قانونگذاری و قانون‌نویسی ارزیابی شده و از این‌رو مورد تأیید است، اما به‌تنهایی برای رفع ابهامات موجود در نظام جبران خدمات کارکنان دستگاه‌های اجرایی کشور کافی نخواهد بود. در این راستا ضروری است شناسایی ارقام سایر فوق‌العاده‌های مستمر نیز تنها در صورتی قابل اعمال در نظر گرفته شود که صراحتاً در قوانین به اصلاح قانون مدیریت خدمات کشوری یا قانون مرجع آن‌ها تصریح گردد.

۳-۶. حداقل حکم کارگزینی حقوق‌بگیران (موضوع جزء (۴) بند (الف) تبصره «۱۲»)

۱-۶-۳. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

از سال ۱۳۹۹ به‌بعد، در قوانین بودجه سنواتی با هدف حمایت بیشتر از طبقات ضعیف حقوق‌بگیر، مفاهیم جدیدی در حوزه مباحث مربوط به حداقل حقوق با نام حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقد ماهیانه کارکنان و حداقل حکم حقوق بازنشستگان، وارد مفاهیم و واژگان نظام حقوق و مزایای بخش عمومی گردید. گفتنی است، که مفهوم حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقد ماهیانه در مقایسه با حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر طیف وسیع‌تری از ارقام پرداختی به کارکنان نظیر کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد، موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات

۱. ۲۰۰۰ امتیاز برای کارمندان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ و معادل ریالی امتیاز مذکور برای کارمندان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳ و سایر مشمولان جزء (۱) بند «الف» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور (به استثنای مشمولان قانون کار) و معادل ریالی (۲۱۰) امتیاز برای اعضای هیئت‌علمی و قضات، با عنوان «ترمیم حقوق»، به‌صورت ثابت در احکام کارگزینی و قراردادهای آنان درج می‌شود.

این افزایش و نیز حقوق قضات و اعضای هیئت‌علمی از سقف مقرر در تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور مستثناست. مبلغ ناشی از اعمال این افزایش مشمول کسور بازنشستگی می‌باشد. امتیاز مذکور برای افرادی که پس از تصویب این قانون در دستگاه‌های موضوع این بند به‌کارگیری می‌شوند، نیز اعمال می‌گردد.

اجرای این بند در خصوص نیروهای مسلح با اعمال تبصره (۳) ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری پرداخت می‌شود. شرکت‌های دولتی مندرج در پیوست شماره (۳) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور نیز مشمول این بند می‌باشند.

کشوری^۱ و فوق‌العاده ویژه، موضوع بند (۱۰) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری^۲ را دربرمی‌گیرد. این درحالی است که حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقدۀ ماهیانه، الزاماً شامل تمامی اقلام پرداختی به کارکنان حداقل‌بگیر نبوده و اقلامی نظیر اضافه‌کار، کارانه و سایر کمک‌های رفاهی، علاوه بر حداقل مذکور، به کارکنان مشمول قابل پرداخت خواهد بود [۱۰۰]. همچنین توجه به این نکته ضروری است که مبالغ تعیین شده برای حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقدۀ ماهیانه کارکنان دولت، ناخالص بوده و کسور قانونی بازنشستگی، بیمه تأمین اجتماعی و خدمات درمانی از آنها کسر خواهد شد.^۳ بر این اساس، در جدول ۱۳ میزان مبالغ حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقدۀ ماهیانه کارکنان دولت، و مستند قانونی تعیین آن، در سال‌های اخیر نشان داده شده است [۹۹].

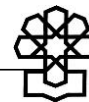
جدول ۱۳. حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقدۀ ماهیانه کارکنان دولت (مبالغ به ریال)

ردیف	سال	مستند قانونی	حداقل حکم کارگزینی و قرارداد ماهیانه کارکنان دولت	منتخب متن احکام قانونی مرتبط
۱	۱۳۹۹	جزء (۱-۱) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور	۲۸,۰۰۰,۰۰۰	پس از اعمال افزایش ضریب حقوق به‌میزان پانزده درصد (۱۵٪) برای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیئت‌علمی، قضات و کارکنان کشوری و لشکری شاغل در تمام دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی و حقوق بازنشستگان ترتیبی اتخاذ نماید که با عنوان تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، مجموع مبلغ مندرج در حکم کارگزینی (برای کارکنان رسمی و پیمانی) و قرارداد ماهیانه (برای کارکنان قرارداد کار معین و کار مشخص و طرحی) به نسبت مدت کارکرد و حکم حقوق بازنشستگان متناسب سنوات خدمت قابل قبول از بیست‌وهشت میلیون (۲۸,۰۰۰,۰۰۰) ریال کمتر نباشد.
۲	۱۴۰۰	جزء (۳) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور	۳۵,۰۰۰,۰۰۰	پس از اعمال افزایش ضریب ریالی حقوق برای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر موضوع جزء (۱) این بند و معادل افزایش ضریب ریالی برای افزایش حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران، مجموع مبلغ مندرج در حکم کارگزینی برای کارکنان رسمی و پیمانی و مبلغ قرارداد منعقدۀ ماهیانه برای کارکنان قرارداد کار معین (مشخص) و کارکنان طرح خدمت پزشکان و پیراپزشکان در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به نسبت مدت کارکرد و حکم حقوق

۱. کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر می‌باشند معادل (۸۰۰) امتیاز و برای هر فرزند معادل (۲۰۰) امتیاز و حداکثر سه فرزند. حداکثر سن برای اولادی که از مزایای این بند استفاده می‌کنند به شرط ادامه تحصیل و نیز غیر شاغل بودن فرزند، (۲۵) سال تمام و نداشتن شوهر برای اولاد اناث خواهد بود. کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کار افتاده کلی می‌باشد و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند از مزایای کمک‌هزینه عائله‌مندی موضوع این بند بهره‌مند می‌شوند. فرزندان معلول و از کار افتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی‌ربط مشمول محدودیت سقف سنی مزبور نمی‌باشند.

۲. فوق‌العاده ویژه در موارد خاص با توجه به عواملی از قبیل بازارکار داخلی و بین‌المللی، ریسک‌پذیری، تأثیر اقتصادی فعالیت‌ها در درآمد ملی، انجام فعالیت و وظایف تخصصی و ستادی و تحقیقاتی و حساسیت کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت‌وزیران امتیاز ویژه‌ای برای حداکثر (۲۵٪) از مشاغل، در برخی از دستگاه‌های اجرایی تا (۵۰٪) سقف امتیاز حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر مذکور در این فصل در نظر گرفته خواهد شد.

۳. گفتنی است با توجه به سقف قانونی در نظر گرفته شده برای مالیات بر حقوق در قوانین بودجه سنواتی، معمولاً مبلغ حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقدۀ ماهیانه از پرداخت مالیات بر حقوق معاف است.



ردیف	سال	مستند قانونی	حداقل حکم کارگزینی و قرارداد ماهیانه کارکنان دولت	منتخب متن احکام قانونی مرتبط
				بازنشستگان متناسب سنوات خدمت قابل قبول، از سی و پنج میلیون (۳۵,۰۰۰,۰۰۰) ریال کمتر نباشد.
۳	نیمه اول سال ۱۴۰۱	جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور	۵۶,۰۰۰,۰۰۰	ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی، کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات به‌میزان ۱۰ درصد (۱۰٪) براساس آخرین حکم کارگزینی به‌گونه‌ای افزایش یابد که مجموع حکم کارگزینی برای کارکنان رسمی، پیمانی و مبلغ قرارداد منعقد ماهیانه برای کارکنان قرارداد کار معین (مشخص)، والدین شهدا و کارکنان طرح خدمت پزشکان و پیراپزشکان در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به نسبت مدت کارکرد، از پنجاه و شش میلیون (۵۶,۰۰۰,۰۰۰) ریال کمتر نباشد. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.
۴	نیمه دوم سال ۱۴۰۱	بند (۱۰) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری	۵۶,۰۰۰,۰۰۰ +	افزایش‌های ناشی از اجرای این قانون از مابه‌التفاوت موضوع جزء (۱) فاقد بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور کسر نمی‌شود.
۵	۱۴۰۲	جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲	۷۹,۲۷۰,۸۰۰	ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر به‌میزان بیست درصد (۲۰٪) نسبت به سال ۱۴۰۱ افزایش می‌یابد. حداقل حکم کارگزینی سال ۱۴۰۲ حقوق‌بگیران معادل (۱/۲) برابر حداقل حکم کارگزینی حقوق‌بگیران سال ۱۴۰۱، موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور، با اعمال امتیازات جزء (۱) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری مصوب ۱۴۰۱/۸/۸ خواهد بود. حکم این جزء شامل کارکنان رسمی، پیمانی و مبلغ قرارداد منعقد ماهیانه برای کارکنان قرارداد کار معین (مشخص) و کارکنان طرح خدمت پزشکان و پیراپزشکان در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور و تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.

در جزء (۴) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، سازوکار تعیین حداقل حکم کارگزینی حقوق‌بگیران مطرح شده است. بر این اساس، احکام پیشنهادی یاد شده به‌همراه احکام قانونی مربوط به این موضوع در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور در جدول ۱۴ نشان داده می‌شود.

جدول ۱۴. حداقل حکم کارگزینی کارکنان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴

جزء (۴) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴	جزء (۱-۲) بند (الف) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳
حداقل مبلغ مندرج در حکم کارگزینی و قرارداد منعقد ماهیانه حقوق‌بگیران شامل جزء (۳-الف) این تبصره به‌میزان صدویست میلیون (۱۲۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال تعیین می‌شود.	۱-۲- حداقل مبلغ مندرج در حکم کارگزینی و قرارداد منعقد ماهیانه حقوق‌بگیران به‌میزان صد میلیون (۱۰۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال تعیین می‌شود.

همان‌طور که در جدول فوق قابل ملاحظه است؛ حداقل حکم کارگزینی حقوق‌بگیران در لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، با بیست درصد (۲۰٪) افزایش به مبلغ صدویست میلیون (۱۲۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال پیشنهاد شده است. این درحالی است که هرچند افزایش محدود مبلغ این حداقل حقوق به‌علت تعداد اندک مشمولین آن، بار مالی قابل‌توجهی به دولت تحمیل نمی‌کند، اما در تعیین مبلغ حداقل حکم کارگزینی حقوق‌بگیران دولت، توجه به دو نکته به‌شرح ذیل حائز اهمیت است:

۱. تناسب حداقل حکم کارگزینی کارکنان دولت و حداقل حقوق قانون کار

حداقل حقوق یا دستمزد قانون کار ناظر بر حداقل مبلغ جبران خدمت نیروی کار بوده که کارفرما موظف به پرداخت در طی دوره معین قرارداد است و براساس توافق یا نظر طرفین امکان تغییر این سطح وجود ندارد [۱۰۲]. تعیین حداقل دستمزد، با توجه به نقش آن در تعیین قیمت تمام شده کالاها و خدمات و اشتغال و سرمایه‌گذاری، یکی از دغدغه‌های مهم و مستمر سیاستگذاران، اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایان محسوب می‌شود [۱۰۳]. در این راستا، هرچند مراجع وضع‌کننده و سازوکارهای مقررات ناظر بر تعیین حداقل حکم کارگزینی کارکنان دولت و حداقل حقوق قانون کار مستقل از یکدیگر هستند، اما با توجه به اینکه معمولاً مبلغ حداقل حکم کارگزینی کارکنان دولت پیش از تعیین حداقل حقوق مشمولین قانون کار تعیین می‌شود، این مبلغ بر قدرت چانه‌زنی اعضای شورای عالی کار^۱ تأثیر

۱. براساس ماده (۱۶۷) قانون کار اعضای شورای عالی کار به‌شرح ذیل است:

الف - وزیر کار و امور اجتماعی، که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت.
ب - دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیئت‌وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورای عالی صنایع انتخاب خواهد شد.
ج - سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان.
د - سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار.



قابل توجهی دارد. در این راستا، براساس ماده (۴۱) قانون کار^۱ شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را تعیین کند. در جدول ۱۵، به استناد گزارش اداره کل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سال‌های ۱۴۰۱، ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ در خصوص خلاصه بخشنامه حداقل مزد کارگران مشمول قانون کار، میزان حداقل حقوق و مزایای کارگران مشمول این قانون در سال‌های ۱۴۰۱، ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ نشان داده شده است.

جدول ۱۵. مبلغ حداقل حقوق و مزایای کارگران مشمول قانون کار در سال‌های ۱۴۰۱، ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ (مبالغ به ریال)

ردیف	اقلام و مؤلفه‌های حقوق و مزایا	مبلغ اقلام در سال ۱۴۰۱	مبلغ اقلام در سال ۱۴۰۲	مبلغ اقلام در سال ۱۴۰۳
۱	حداقل حقوق ماهیانه (۳۰ روز)	۴۱,۷۹۷,۵۰۰	۵۳,۰۸۲,۸۴۰	۷۱,۶۶۱,۸۴۰
۲	کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار (بن کارگری) (ماهیانه)	۸,۵۰۰,۰۰۰	۱۱,۰۰۰,۰۰۰	۱۴,۰۰۰,۰۰۰
۳	کمک هزینه مسکن ^۲ (ماهیانه)	۶,۵۰۰,۰۰۰	۹,۰۰۰,۰۰۰	۹,۰۰۰,۰۰۰
۴	جمع سطور ۱ و ۲ و ۳	۵۶,۷۹۷,۵۰۰	۷۳,۰۸۲,۸۴۰	۹۴,۶۶۱,۸۴۰
۵	کمک هزینه عائله‌مندی (حق اولاد) برای هر فرزند (ماهیانه)	۴,۱۷۹,۷۵۰	۵,۳۰۸,۲۸۴	۷,۱۶۶,۱۸۴
۶	حق تأهل (ماهیانه) (اعم از مرد و زن)	-	-	۵,۰۰۰,۰۰۰
۷	جمع سطور ۱ و ۲ و ۳ و ۱.۳ برابر سطر ۵ (با فرض ۱.۳ فرزند) ^۳ و سطر ۵ (با فرض تأهل)	۶۲,۲۳۱,۱۷۵	۷۹,۹۸۳,۶۰۹	۱۰۸,۹۷۷,۸۷۹
۸	حداقل دستمزد (روزانه)	۱,۳۹۳,۲۵۰	۱,۷۶۹,۴۲۸	۲,۳۸۸,۷۲۸

براساس جدول ۱۵ و با توجه به اینکه یکی از تفاوت‌های قابل توجه حداقل حکم کارگزینی کارکنان دولت و حداقل حقوق قانون کار، این است که کمک هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد کارکنان دولت درون حداقل حکم کارگزینی آنها محاسبه می‌شود، در حالی که کمک هزینه عائله‌مندی (حق اولاد) و حق تأهل کارگران مازاد بر حداقل حقوق آنها قابل پرداخت است، بنابراین حداقل حقوق و دستمزد قانون کار، متناظر با حداقل حکم کارگزینی کارکنان دولت، باید با لحاظ متوسط تعداد فرزندان خانوارهای کشور در نظر گرفته شود. بر این اساس و با توجه به گزارش مرکز آمار ایران [۱۰۴] در خصوص بعد خانوار کشور، که معادل ۳.۳ محاسبه شده، در صورت افزودن یک و سه‌دهم (۱.۳) برابر کمک هزینه عائله‌مندی (حق اولاد) و حق تأهل کارگران به حداقل حقوق یاد شده، حداقل حقوق و دستمزد قانون کار

۱. شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

۱. حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.
 ۲. حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.
 تبصره - کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف ضامن تأدیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند.
 ۲. براساس گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس [۱۱۴] پیشنهاد شده است که راستای افزایش تأثیر هزینه‌های زندگی در تعیین حداقل حقوق و در امتداد استقرار دستمزد منطقه‌ای، در کوتاه مدت نسبتی بین کمک هزینه مسکن کارگران و هزینه مسکن منطقه مورد نظر برقرار گردد.
 ۳. براساس آخرین گزارش سایت مرکز آمار ایران (۱۳۹۶) در خصوص نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن متوسط بعد خانوار کل کشور به میزان ۳.۳ مطرح شده است.

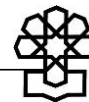
که متناظر با حداقل حکم کارگزینی کارکنان دولت است، در سال ۱۴۰۳ به میزان یکصد و هشت میلیون و نهصد و هفتاد و هفت هزار و هشتصد و هفتاد و نه (۱۰۸,۹۷۷,۸۷۹) ریال قابل محاسبه خواهد بود. براساس توضیحات مذکور و با توجه به افزایش حقوق و دستمزد قانون کار در سال ۱۴۰۴ و با توجه به مبلغ حداقل حکم کارگزینی حقوق‌بگیران در سال جاری (یکصد میلیون (۱۰۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال)، افزایش بیشتر این حداقل در جزء (۴) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، تأثیر منفی بر ضرورت تناسب بین حداقل حکم کارگزینی کارکنان دولت و حداقل حقوق قانون کار ایجاد نمی‌کند.

۲. حفظ تأثیر عوامل شغل و شاغل در حقوق و مزایای مشمولین حکم حداقل حکم کارگزینی

همان‌طور که در جدول ۱۳ نشان داده شد، افزایش حدود صد (۱۰۰٪) درصدی حداقل حکم کارگزینی کارکنان در سال ۱۴۰۱ در دو مرحله (قانون بودجه سال ۱۴۰۱ و قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری) موجب تشدید برابری حکم کارگزینی بخشی از کارکنان دولت با عوامل شغل و شاغل متفاوت با یکدیگر گردید. به عبارت دیگر، در شرایط کنونی کارکنان مجرد به کارگیری شده در دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و عدم برخوردار از امتیازات خاص حقوق و مزایا، مزاد بر از ظرفیت‌های پرداخت این قانون، با مدرک تحصیلی دکتری و دیپلم، حکم کارگزینی مشابهی دارند. همچنین کارکنان مذکور دارای مدرک دیپلم و با یک سال سابقه، حکم کارگزینی مشابهی با کارکنان با مدرک دیپلم و با ۲۹ سال سابقه دریافت می‌کنند. بر این اساس تشدید شرایطی که موجب کم‌رنگ شدن ویژگی‌های شغل و شاغل در میزان حکم کارگزینی کارکنان گردد، توصیه نمی‌شود. این درحالی است که در لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ علاوه بر افزایش ضریب حقوق کارکنان، افزایش کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد نیز موجب افزایش میانگین حکم کارگزینی کارکنان دولت خواهد شد.^۱ بنابراین در صورتی که حداقل حکم کارگزینی حقوق‌بگیران به میزان تأثیر افزایش کمک‌هزینه‌های مذکور در افزایش میانگین حقوق و مزایای کارکنان، بیش از ضریب حقوق کارکنان دولت افزایش یابد، به‌طور متوسط تغییری در میزان تأثیر عوامل شغل و شاغل بر حقوق و مزایای مشمولین حداقل حکم کارگزینی ایجاد نخواهد شد.

براساس توضیحات یاد شده در شرایط کنونی تعیین حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقد ماهیانه کارکنان دولت در قوانین بودجه سنواتی موجب شده بسیاری از کارکنان با شرایط شغل و شاغل متفاوت، از میزان حکم کارگزینی و قرارداد منعقد ماهیانه مشابه برخوردار شوند. این مسئله مصداق واضحی از نظام اداری ناصحیح و تبعیض و بی‌عدالتی در نظام پرداخت محسوب شده و مغایر بندهای نهم و دهم اصل سوم قانون اساسی و همچنین بند ششم سیاست‌های کلی نظام اداری مبنی بر عدالت محوری در نظام جبران خدمات و با تأکید بر ویژگی‌های شغل و شاغل، ارزیابی می‌شود. همچنین تعدد نظامات پرداخت و وجود قوانین موردی و خاص برای افزایش حقوق برخی از دستگاه‌های اجرایی و گروه‌های حقوق‌بگیر موجب شده که در سایر سطوح حقوق‌بگیران نیز در شرایط شغل و شاغل مشابه، اختلافات

۱. براساس مفروضات مندرج در جدول (۶) لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور، تأثیر افزایش کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد بر افزایش حقوق و مزایای کارکنان هشت (۸٪) درصد در نظر گرفته شده است.



قابل توجهی در احکام کارگزینی و قراردادهای منعقدۀ ماهیانه کارکنان وجود داشته باشد. این درحالی است که با توجه به زمان بر بودن و پیچیدگی‌های سیاسی و سیاستی فرایند اصلاح اساسی نظام پرداخت کشور از طریق فراگیرسازی مبانی و نظامات جبران خدمات دستگاه‌های اجرایی گوناگون، ضروری است تا پیش از به نتیجه رسیدن این اقدام و به موازات پیگیری آن، از طریق اقدامات موردی در چارچوب نظامات موجود پرداخت، اصلاحاتی در این خصوص صورت پذیرد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود از طریق متناسب‌سازی حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقدۀ ماهیانه کارکنان با ویژگی‌های شغل و شاغل آنها، عدالت‌محوری در نظام جبران خدمات کارکنان دولت ارتقا یابد. در این چارچوب صرفاً حقوق و مزایای گروه‌های حقوق‌بگیر ضعیف دارای استحقاق بیشتر، افزایش یافته و سایر گروه‌های حقوق‌بگیر از آن بهره‌مند نمی‌شود. این درحالی است که به واسطه ماهیت فراگیر حکم مذکور و عدم اختصاص آن به گروه‌ها یا دستگاه‌های اجرایی خاص، با تصویب آن، احتمال شکل‌گیری مطالبات مخرب افزایش حقوق نیز بسیار ضعیف خواهد بود. گفتنی است این پیشنهاد معطوف به ساماندهی پرداختی‌های مربوط به حکم کارگزینی و قرارداد منعقدۀ ماهیانه کارکنان دولت بوده و ضروری است به موازات آن اقدامات لازم درخصوص ساماندهی پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی کارکنان نیز پیگیری گردد.

براساس توضیحات مطرح شده پیشنهاد می‌شود حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقدۀ ماهیانه، موضوع جزء (۴) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه برای کارکنان دارای تحصیلات و سوابق خدمت، با ضرایبی به شرح جدول ذیل اعمال می‌شود.

جدول ۱۶. ضرایب پیشنهادی برای حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقدۀ ماهیانه مبتنی بر سابقه و تحصیلات کارکنان

مشمول در جزء (۴) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴

مقطع سابقه	دیپلم	فوق دیپلم	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری تخصصی
۰-۱	۱	۱.۰۴	۱.۰۸	۱.۱۴	۱.۲
۱-۲	۱.۰۱	۱.۰۶	۱.۱۱	۱.۱۶	۱.۲۱
۲-۳	۱.۰۲	۱.۰۷	۱.۱۲	۱.۱۷	۱.۲۲
۳-۴	۱.۰۳	۱.۰۹	۱.۱۴	۱.۲۰	۱.۲۵
۴-۵	۱.۰۴	۱.۱۱	۱.۱۷	۱.۲۲	۱.۲۷
۵-۶	۱.۰۵	۱.۱۳	۱.۱۹	۱.۲۴	۱.۳۰
۶-۸	۱.۰۶	۱.۱۴	۱.۲۰	۱.۲۵	۱.۳۱
۸-۱۰	۱.۰۷	۱.۱۶	۱.۲۱	۱.۲۷	۱.۳۲
۱۰-۱۲	۱.۰۸	۱.۱۷	۱.۲۲	۱.۲۸	۱.۳۳
۱۲-۱۴	۱.۰۹	۱.۱۸	۱.۲۳	۱.۲۹	۱.۳۴
۱۴ و بیشتر	۱.۱	۱.۱۹	۱.۲۴	۱.۳۰	۱.۳۶

همچنین پیشنهاد می‌شود برای مشمولین کمک‌هزینه اولاد، علاوه بر اعمال ضرایب جدول فوق، به‌ازای هر فرزند، چهار درصد به مبلغ حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقدۀ ماهیانه آنها اضافه می‌شود. به‌علاوه فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب‌وهوا، موضوع بند (۱) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، مازاد بر حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقدۀ ماهیانه، موضوع این جزء، قابل پرداخت باشد. همچنین پیشنهاد می‌شود آیین‌نامه اجرایی موضوع این جزء با پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور به تصویب هیئت‌وزیران برسد. براساس توضیحات مذکور اهم ویژگی‌های مطلوب و نقاط مثبت این پیشنهاد به‌اختصار در قالب محورهای ذیل قابل طرح و دسته‌بندی است.

- عدم تعارض با فرایند اصلاح مبنایی و عادلانه‌سازی نظامات پرداخت و حتی تسهیل‌گر فرایند تصویب و تعدیل‌گر بار مالی آن،
- ارتقای عدالت‌محوری در نظام پرداخت از منظر افزایش هدفمند حقوق گروه‌های حقوق‌بگیر ضعیف مستحق افزایش و عدم بهره‌مندی سایر گروه‌ها،
- ارتقا عدالت‌محوری در نظام پرداخت از منظر رفع تبعیض ناشی از تعیین حداقل حکم واحد برای کارکنان دارای ویژگی‌ها و شرایط مشابه،
- عدم شکل‌گیری مطالبات افزایش حقوق کاذب (دومینوی مخرب افزایش حقوق دستگاه‌های اجرایی گوناگون)،
- بار مالی قابل پیش‌بینی و کنترل‌پذیر،
- ارتقای سرمایه اجتماعی و رضایت‌مندی کارکنان دولت و پاسخ به مطالبه به‌حق افزایش حقوق کارکنان، ناشی از افزایش هزینه‌های زندگی و افزایش حقوق بیشتر در نظر گرفته شده برای مشمولان قانون کار،
- قابلیت اصلاح و بهبود مستمر در قوانین بودجه سالیانه.

۷-۳. افزایش امتیاز کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد کارکنان دولت (موضوع جزء ۵) بند (الف) تبصره «۱۲»

۷-۳-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

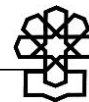
در فرهنگ اسلامی خانواده واحد بنیادی جامعه محسوب شده و از جایگاه بالایی برخوردار است. بر این اساس در اصل دهم قانون اساسی،^۱ «آسان کردن تشکیل خانواده» یکی از ملزومات تصویب قوانین و مقررات در نظر گرفته شده است. همچنین در بندهای ششم،^۲ هشتم^۳ و نهم^۴ سیاست‌های کلی نظام اداری بر رعایت عدالت در نظام پرداخت با تأکید بر تأمین حداقل معیشت، حفظ کرامت و عزت و تأمین معیشت بازنشستگان و توجه به استحکام خانواده تأکید نموده

۱. از آنجاکه خانواده واحد بنیادی جامعه اسلامی است، همه قوانین و مقررات و برنامه‌ریزی‌های مربوط باید در جهت آسان کردن تشکیل خانواده، پاسداری از قداست آن و استواری روابط خانوادگی برپایه حقوق و اخلاق اسلامی باشد.

۲. رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات با تأکید بر عملکرد، توانمندی، جایگاه و ویژگی‌های شغل و شاغل و تأمین حداقل معیشت با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی.

۳. حفظ کرامت و عزت و تأمین معیشت بازنشستگان و مستمری‌بگیران و بهره‌گیری از نظرات و تجارب مفید آنها.

۴. توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری.



است. بر این اساس، پرداخت‌های ناظر بر حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، به‌عنوان یکی از اجزا و مؤلفه‌های پرداخت در نظام جبران خدمت کارکنان دولت در نظر گرفته می‌شود.

نظام حقوق و مزایای کارکنان بخش عمومی متشکل از اجزا و مؤلفه‌های متعددی بوده که هر یک از آنها دارای ویژگی‌های گوناگون و کارکردهای مشخصی هستند. بر این اساس فوق‌العاده‌های کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد نیز دو مؤلفه از نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی هستند که در بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱ به آنها تصریح شده است. همچنین ظرفیت این فوق‌العاده‌ها براساس جزء «ب ۱» بند «۱۱» ماده‌واحد قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور و بند «الف» ماده (۵۰) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹^۲ افزایش یافت. گفتنی است که پیش از تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری، در ماده (۹) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت^۳ کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد پیش‌بینی شده بود.

مجلس شورای اسلامی در ماده (۱۶) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت^۴ مصوب سال ۱۴۰۰، دولت را مکلف نمود از ابتدای سال ۱۴۰۱، به‌مدت پنج سال، هرساله، کمک‌هزینه اولاد و حق عائله‌مندی کلیه گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های مذکور در ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی (به‌استثنای مشمولین قانون کار) از قبیل کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات را به‌ترتیب به‌میزان صد درصد (۱۰۰٪) و پنجاه درصد (۵۰٪) افزایش دهد [۱۰۵]. بر این اساس، در راستای اجرایی‌سازی حکم ماده (۱۶) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت در سال‌های ۱۴۰۰، ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲، احکام ذیل به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید.

۱. کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر می‌باشند معادل (۸۰۰) امتیاز و برای هر فرزند معادل (۲۰۰) امتیاز و حداکثر سه فرزند. حداکثر سن برای اولاد که از مزایای این بند استفاده می‌کنند به شرط ادامه تحصیل و نیز غیرشاغل بودن فرزند، (۲۵) سال تمام و نداشتن شوهر برای اولاد اناث خواهد بود. کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کار افتاده کلی می‌باشند و یا خود به تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند از مزایای کمک‌هزینه عائله‌مندی موضوع این بند بهره‌مند می‌شوند. فرزندان معلول و از کار افتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی‌ربط مشمول محدودیت سقف سنی مزبور نمی‌باشند.

۲. هیئت‌وزیران به‌عنوان مرجع تصویب افزایش سالیانه ضریب حقوق کارکنان مشمول و غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری (به‌نحو که درج تفاوت تطبیق موضوع فصل دهم قانون مذکور مانع افزایش نباشد) و تصویب افزایش جداول و امتیازات و میزان فوق‌العاده‌های موضوع فصل دهم قانون مذکور از جمله تسری فوق‌العاده اینترگری در مورد فرزندان شهدا حداکثر تا پنجاه درصد (۵۰٪) و تعیین عیدی و پاداش ۶ ماهه فقط برای کارکنانی که به تشخیص دستگاه مربوط خدمات برجسته انجام داده‌اند و تعیین موارد و سقف کمک‌های رفاهی مستقیم و غیرمستقیم با رعایت ماده (۱۲۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، تعیین می‌گردد. مصوبات هیئت‌وزیران، شورای حقوق و دستمزد و شورای توسعه مدیریت در سقف اعتبارات مصوب مندرج در بودجه‌های سنواری است.

۳. کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری و این قانون به‌شرح زیر قابل پرداخت است: ۱) (اصلاحی ۱۲۷۵/۷) ۵- به مستخدمین مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر دائم می‌باشند ماهیانه معادل هفتاد درصد (۷۰٪) حداقل حقوق مبنای جدول موضوع ماده (۱) این قانون به‌عنوان کمک‌هزینه عائله‌مندی ۲. (اصلاحی ۱۳۷۵/۷/۱۵) به هر یک از مستخدمین مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای فرزند تا سن ۲۰ سال هستند به‌ازای هر فرزند (حداکثر تا سه فرزند) ماهیانه معادل چهارده درصد (۱۴٪) حداقل حقوق مبنای جدول موضوع ماده (۱) این قانون به‌عنوان کمک‌هزینه اولاد. فرزندان مستخدمین متوفی مشمول این قانون که کمتر از ۲۰ سال سن دارند مشمول کمک مزبور خواهند بود. حداکثر سن برای اولاد که از مزایای این ماده استفاده می‌کنند به شرط ادامه تحصیل و ارائه گواهی مربوط ۲۵ سال تمام برای اولاد ذکور و زمان ازدواج برای اولاد اناث خواهد بود. به مستخدمان یاد شده، همچنین مستخدمان متوفی که فرزند آنان معلول بوده و قادر به کار نباشند، کمک‌هزینه اولاد بدون لحاظ شرایط پیش‌بینی‌شده قابل پرداخت است.

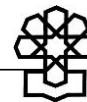
۴. دولت مکلف است برای کلیه گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های مذکور در ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی (به‌استثنای مشمولین قانون کار) از قبیل کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات، از ابتدای سال ۱۴۰۱، به مدت پنج سال، افزایش حقوق سالیانه را در سقف ردیف حقوق و جبران خدمت به‌گونه‌ای اعمال نماید که هرساله، کمک‌هزینه اولاد و حق عائله‌مندی مشمولین این ماده در چارچوب افزایش سنواری حقوق و دستمزد به‌ترتیب به میزان صد درصد (۱۰۰٪) و پنجاه درصد (۵۰٪) افزایش یابد.

جدول ۱۷. افزایش کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد در قانون بودجه سال ۱۴۰۱ و قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری و قانون بودجه سال ۱۴۰۲

جزء (۱۲) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور	جزء (۳) ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری	جزء (۳) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲
امتیاز کمک‌هزینه عائله‌مندی مزدوجین جدید و حق اولاد فرزندان متولد سال ۱۴۰۱، موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری شاغلین، به‌ترتیب (۲) و (۳) برابر افزایش می‌یابد.	در اجرای ماده (۱۶) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰/۷/۲۴، حق عائله‌مندی و کمک‌هزینه اولاد تمامی گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های مذکور در ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۹۵/۱۲/۱۴ و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی ایران (به‌استثنای مشمولان قانون کار) از قبیل کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات و بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مستمری‌بگیران صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی، به‌ترتیب به‌میزان پنجاه درصد (۵۰٪) و صد درصد (۱۰۰٪) افزایش می‌یابد. مبلغ ریالی حق عائله‌مندی و کمک‌هزینه اولاد مشمولان قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، همسان با مشمولان قانون مدیریت خدمات کشوری افزایش می‌یابد.	در اجرای ماده (۱۶) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، امتیاز کمک‌هزینه عائله‌مندی و حق اولاد، موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری شاغلان و بازنشستگان، به‌ترتیب ۲۲۸۰ و ۱۰۵۰ و معادل ریالی امتیاز مذکور مشمولان ماده (۱۶) قانون فوق‌الذکر تعیین می‌گردد.

براساس بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری حداکثر سن برای اولاد ذکور برای بهره‌مندی از کمک‌هزینه اولاد، به‌شرط ادامه تحصیل و نیز غیرشاغل بودن فرزند، بیست‌وپنج (۲۵) سال تمام و برای اولاد اناث نداشتن شوهر در نظر گرفته شده است. این درحالی است که فرزندان معلول و از کار افتاده کلی به تشخیص مراجع پزشکی ذی‌ربط مشمول محدودیت سقف سنی مزبور نمی‌باشند. به‌علاوه مشمولین بند مذکور، کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر دارای همسر یا فرزند و همچنین کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر که دارای همسر نبوده و یا همسر آنان معلول و یا از کار افتاده کلی می‌باشد و یا خود به‌تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند، می‌باشند. توجه به این نکته ضروری است که هزینه‌های مربوط به اولاد، شامل دو دسته هزینه‌های مستقیم (نظیر مسکن، غذا، پوشاک و آموزش و مراقبت از کودکان) و هزینه‌های غیرمستقیم است. هزینه‌های غیرمستقیم ناظر بر «هزینه فرصت» والدین، خصوصاً مادران، است. به‌عبارت دیگر والدین، خصوصاً مادران، پس از تولد فرزند، به‌جای اشتغال با حقوق، برای مراقبت و تربیت فرزندان خود وقت صرف می‌کنند. بر این اساس، افزایش اشتغال زنان نسبت به دهه‌های گذشته، موجب افزایش هزینه فرصت فرزندآوری شده است، تا جایی که از این مسئله به‌عنوان محرک اصلی کاهش باروری در کشورهای سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD^۱) از اوایل دهه ۱۹۷۰ نام برده می‌شود [۱۰۶]. در این امتداد، ضروری است بخشی از حمایت‌های موردنظر درخصوص فرزندآوری در قالب جبران هزینه فرصت مذکور مورد توجه قرار گیرد.

1. Organization for Economic Co-Operation and Development.



گفتنی است که براساس بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶، کمک‌هزینه اولاد برای حداکثر سه فرزند قابل پرداخت بوده که این محدودیت به‌موجب ماده‌واحد قانون اصلاح قانون تنظیم خانواده و جمعیت^۱، مصوب ۱۳۸۸، مرتفع گردیده است. همچنین براساس بند ششم ضوابط اجرایی نحوه اعطای مزایای جانبی به کارکنان دستگاه‌های اجرایی، مصوب شورای حقوق و دستمزد، مورخ ۱۴۰۲/۷/۲۴، مزایای جوانی جمعیت به‌عنوان مزایایی که در راستای تحکیم خانواده و افزایش جمعیت به مشمولان اعطا می‌شود و شامل پاداش ازدواج، پاداش فرزندآوری و کمک‌هزینه مهدکودک می‌شود، تعریف شده است.

۲-۷-۳. ارزیابی کارشناسی

در جزء (۵) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، افزایش کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد کارکنان دولت مطرح شده است. بر این اساس احکام پیشنهادی یاد شده به‌همراه حکم قانونی مربوط به این موضوع در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور، در جدول ۱۸ نشان داده شده است.

جدول ۱۸. افزایش کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد کارکنان دولت
در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴

جزء (۵) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴	جزء (۳) بند (الف) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳
امتیاز کمک‌هزینه عائله‌مندی و حق اولاد موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری برای شاغلان مشمول ماده (۱۶) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت به‌ترتیب ۲۹۰۰ و ۱۷۸۰ و معادل ریالی امتیاز مذکور برای بازنشستگان و سایر مشمولان ماده مذکور تعیین می‌گردد. مذکور برای سایر مشمولان ماده مذکور تعیین می‌گردد.	امتیاز کمک‌هزینه عائله‌مندی و حق اولاد موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری برای شاغلان مشمول ماده (۱۶) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت به‌ترتیب ۲۹۰۰ و ۱۷۸۰ و معادل ریالی امتیاز مذکور برای بازنشستگان و سایر مشمولان ماده مذکور تعیین می‌گردد. برای فرزند سوم و بیشتر به این ضرایب سی واحد درصد اضافه می‌شود.

همان‌طور که در جدول فوق ملاحظه می‌شود در لایحه بودجه ۱۴۰۴، امتیاز کمک‌هزینه عائله‌مندی و حق اولاد به‌ترتیب با افزایش بیست‌وپنج (۲۵٪) و حدود شصت‌وهفت (۶۷٪) درصدی نسبت به سال ۱۴۰۳، به‌میزان ۳۶۲۵ و ۲۹۶۷ امتیاز رسیده است. بر این اساس، در جدول ۱۹ روند افزایش میزان امتیاز و معادل ریالی کمک‌هزینه عائله‌مندی و کمک‌هزینه اولاد کارکنان و بازنشستگان دولت از سال ۱۴۰۱ تاکنون نشان داده شده است.

۱. متن زیر به‌عنوان تبصره (۳) به ماده (۱) قانون تنظیم خانواده و جمعیت - مصوب ۱۳۷۲ - الحاق می‌گردد:
«تبصره ۳. فرزند چهارم خانواده‌هایی که یکی از سه فرزند آنها از شمول حمایت‌های قانون خارج شده‌اند و همچنین فرزندان چهارم خانواده‌هایی که فرزند مذکور حاصل از دو یا چندقلو بودن زایمان است، از محدودیت‌های مندرج در ماده (۱) این قانون مستثنا می‌باشند و کلیه امتیازات مندرج در قوانین که برای فرزند سوم پیش‌بینی شده است، به آنان تسری می‌یابد. مفاد این تبصره در مورد خانواده‌هایی که با دارا بودن حداکثر دو فرزند در زایمان بعدی صاحب فرزندان سه‌قلو و بیشتر می‌گردند، نیز مصداق خواهد داشت.»

جدول ۱۹. میزان امتیاز و معادل ریالی کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد کارکنان و بازنشستگان دولت

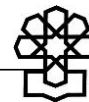
در سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۳

کمک‌هزینه اولاد		کمک‌هزینه عائله‌مندی		مؤلفه پرداخت	بازه زمانی
معادل ریالی	امتیاز	معادل ریالی ^۱	امتیاز		
۱,۰۵۶,۱۹۵	۳۱۵	۴,۰۷۳,۸۹۵	۱۲۱۵	نیمه اول سال ۱۴۰۱	
۲,۱۱۲,۳۹۰	۶۳۰	۶,۱۱۲,۵۱۹	۱۸۲۳	نیمه دوم سال ۱۴۰۱	
۴,۲۲۴,۷۸۰	۱۰۵۰	۹,۱۷۳,۸۰۸	۲۲۸۰	سال ۱۴۰۲	
۸,۵۹۵,۶۲۰	۱۷۸۰	۱۴,۰۰۴,۱۰۰	۲۹۰۰	سال ۱۴۰۳	
۱۷,۱۹۳,۷۶۵	۲۹۶۷	۲۱,۰۰۶,۸۷۵	۳۶۲۵	سال ۱۴۰۴ براساس فرضیات لایحه بودجه	

مطابق جدول ۱۹ با احتساب افزایش ضریب ریالی حقوق کارکنان دولت، افزایش‌های مورد تأکید در ماده (۱۶) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت تحقق یافته و حکم جزء (۵) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ در راستای اجرایی‌سازی قانون ارزیابی می‌شود. بر این اساس، هرچند با توجه به اصل دهم قانون اساسی^۲ مبنی بر لزوم قانونگذاری در جهت آسان کردن تشکیل خانواده و همچنین بندهای «۱»^۳ و «۲»^۴ سیاست‌های کلی جمعیت مبنی بر افزایش نرخ باروری به بیش از سطح جانشینی و همچنین رفع موانع ازدواج و توانمندسازی زوج‌های جوان در تأمین هزینه‌های زندگی [۱۰۵] و بند (۱۶) سیاست‌های کلی برنامه پنج‌ساله هفتم^۵ مبنی بر افزایش نرخ باروری و مولید به حداقل دوونیم طی پنج سال، تصویب حکم مذکور می‌تواند تأثیر مثبتی بر تسهیل ازدواج و افزایش نرخ باروری داشته باشد، اما درعین حال این مسئله می‌تواند تعادل و توازن بین اقلام و مؤلفه‌های پرداختی به کارکنان دولت را با چالش مواجه نموده و اختلاف بین حقوق و مزایای کارکنان آقا و خانم و همچنین مجرد و متأهل و دارای فرزند را بیش‌ازپیش افزایش دهد. به‌عنوان مثال، توجه به این نکته ضروری است که حق شغل (به‌عنوان یکی از بیشترین اقلام مندرج در حکم کارگزینی کارکنان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری) یک کارمند دارای مدرک تحصیلی لیسانس و با ۱۶ سال سابقه کار در سال ۱۴۰۴، معادل سی‌وهشت میلیون و دویست و چهل‌وهفت هزار (۳۸,۲۴۷,۰۰۰) ریال محاسبه می‌شود، درحالی‌که کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد برای یک کارمند آقا و دارای دو فرزند معادل پنجاه‌وپنج میلیون و سیصد و نودوچهار هزار و چهارصدوپنج (۵۵,۳۹۴,۴۰۵) ریال است.

گفتنی است، که در جدول (۶) لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ درخصوص مفروضات منابع و مصارف عمومی دولت در سال ۱۴۰۴، تلویحاً عنوان شده که نرخ رشد حقوق و مزایای کارکنان دولت از محل افزایش کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی

۱. بخش حاضر در این جدول، براساس معادل ریالی در سال مورد اشاره مورد محاسبه قرار گرفته است.
 ۲. ازآنجاکه خانواده واحد بنیادی جامعه اسلامی است، همه قوانین و مقررات و برنامه‌ریزی‌های مربوط باید در جهت آسان کردن تشکیل خانواده، پاسداری از قداست آن و استواری روابط خانوادگی برپایه حقوق و اخلاق اسلامی باشد.
 ۳. ارتقای پویایی، بالندگی و جوانی جمعیت با افزایش نرخ باروری به بیش از سطح جانشینی.
 ۴. رفع موانع ازدواج، تسهیل و ترویج تشکیل خانواده و افزایش فرزند، کاهش سن ازدواج و حمایت از زوج‌های جوان و توانمندسازی آنان در تأمین هزینه‌های زندگی و تربیت نسل صالح و کارآمد.
 ۵. افزایش نرخ باروری و مولید به حداقل دوونیم طی پنج سال با حمایت همه‌جانبه از فرزندآوری و رفع موانع و ایجاد مشوق‌های مؤثر و اصلاح فرهنگی.

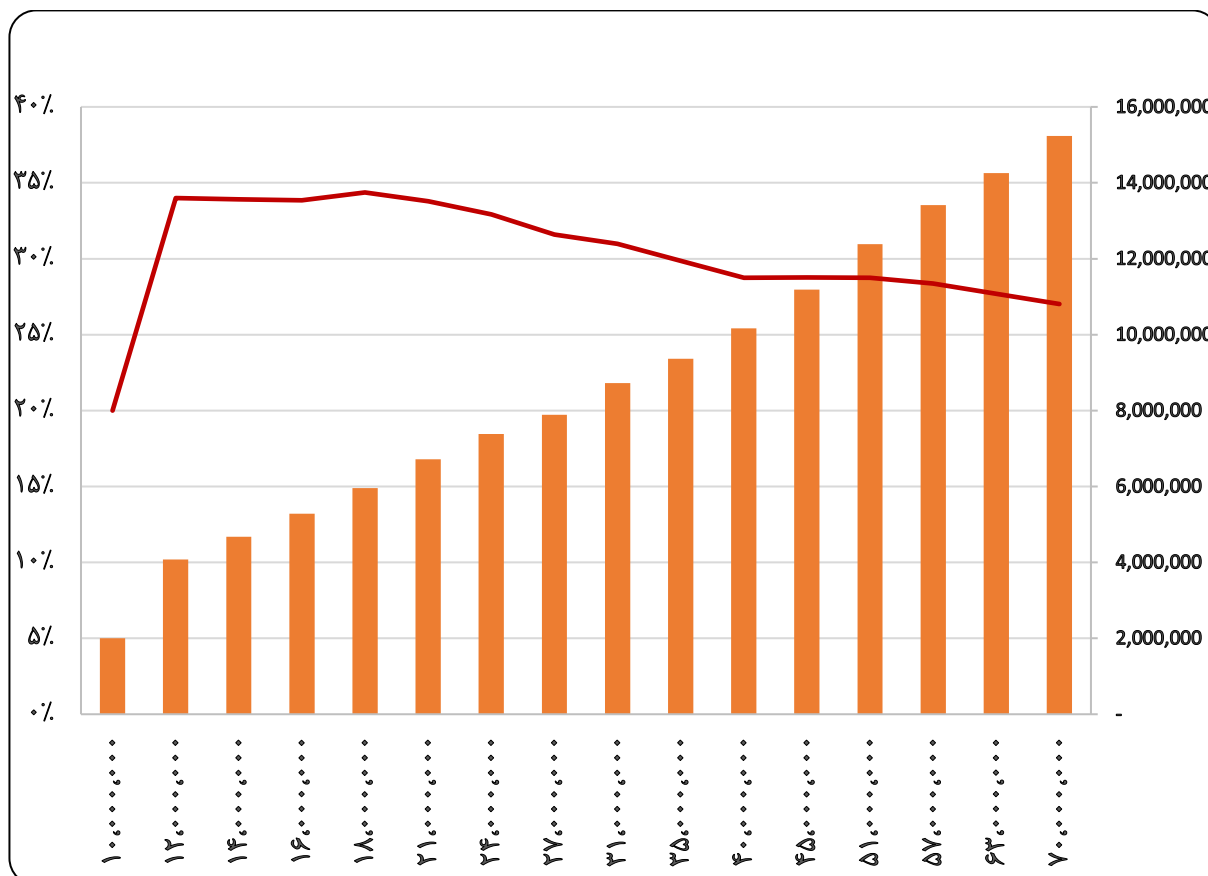


و اولاد معادل حدود هشت (۰.۸٪) درصد است. این درحالی است که مفروضات لازم به منظور تبیین چرایی این ادعا مطرح نشده و صحت آن محل تردید است.

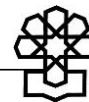
فارغ از ملاحظات فوق‌الذکر، جزئیات جزء (۵) بند (الف) تبصره «۱۲»، نیازمند اصلاحاتی به شرح ذیل است. با توجه به اینکه در جزء یاد شده، از دو قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت و قانون مدیریت خدمات کشوری نام برده شده است، بنابراین ذکر عبارت «ماده مذکور» در انتهای این جزء می‌تواند واجد ابهام باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود عبارت «ماده مذکور» در این جزء، به عبارت «ماده (۱۶) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت» اصلاح شود. در بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری از فوق‌العاده‌های عائله‌مندی و اولاد، با عنوان «کمک‌هزینه» یاد شده است. این درحالی است که در ماده (۱۶) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت و قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، برای فوق‌العاده‌های عائله‌مندی و اولاد به ترتیب از عناوین «حق» و «کمک‌هزینه» استفاده شده و در جزء (۱۲) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱، جزء (۳) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲، جزء (۳) بند (الف) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و جزء (۵) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، از فوق‌العاده‌های مذکور به ترتیب با عناوین «کمک‌هزینه» و «حق» نام برده شده است. بنابراین همان‌طور که مشاهده شد در سه دسته از قوانین مختلف، به سه شیوه متفاوت، درخصوص یک مفهوم مشابه، تصمیم‌گیری شده است. از این رو، پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه قانون مدیریت خدمات کشوری مهم‌ترین و جامع‌ترین قانون حوزه اداری و استخدامی کشور بوده [۱۰۷] و همچنین تفاوتی میان ماهیت دو فوق‌العاده عائله‌مندی و اولاد وجود ندارد، از عبارت «کمک‌هزینه» به منظور تبیین این فوق‌العاده‌ها استفاده شود.

براساس بررسی‌های انجام شده، متوسط تعداد فرزندان کارکنان دولت، حدود ۱.۸۳ فرزند برآورد می‌شود. بر این اساس با فرض افزایش بیست درصدی (۲۰٪) ضریب حقوق کارکنان، موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه ۱۴۰۴، شکل افزایش حقوق و مزایای سطوح مختلف حقوق‌بگیر کارکنان ذکور دولت با میانگین ۱.۸۳ فرزند و با فرض تصویب حکم موضوع جزء (۵) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه درخصوص افزایش امتیازات کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد کارکنان دولت، با لحاظ تأثیر پلکان مالیات بر حقوق و مزایا، موضوع بند (ز) تبصره (۱) لایحه بودجه ۱۴۰۴، به شرح شکل ذیل است. نکته قابل توجه اینکه اعداد مندرج در سطر پایینی شکل، ناخالص حقوق و مزایای کارکنان در سال ۱۴۰۳، با واحد تومان، است.

شکل ۴. نمودار روند درصد (نمودار خطی) و میزان (نمودار مستطیلی) مجموع افزایش حقوق و مزایای کارکنان ذکور دولت (به‌جز اعضای هیئت‌علمی و قضات و گروه‌های حقوق‌بگیر معاف از مالیات) در سال ۱۴۰۴، پس از کسر مالیات، براساس لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، با فرض افزایش ضریب حقوق به‌میزان ثابت ۲۰ درصد، با احتساب اثر افزایش امتیازات کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد



گفتنی است که مشمولین قانون کار تا پیش از سال ۱۴۰۳ صرفاً از کمک‌هزینه عائله‌مندی (حق اولاد) برخوردار بودند که مبنای پرداخت آن صرفاً براساس تعداد فرزندان محاسبه می‌شد. این مبالغ در سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ به ترتیب حدوداً به‌میزان‌های چهار میلیون و یکصد و هشتاد هزار (۴,۱۸۰,۰۰۰) ریال و پنج میلیون سیصد هزار (۵,۳۰۰,۰۰۰) ریال در نظر گرفته شده بود. این درحالی است که همان‌طور که در جدول ۱۵ ملاحظه می‌شود از سال ۱۴۰۳، حق تأهل به نظام پرداخت قانون کار افزوده شد. بر این اساس در سال ۱۴۰۳ مبالغ کمک‌هزینه عائله‌مندی (حق اولاد) و حق تأهل در این نظام پرداخت به ترتیب به‌میزان‌های هفت میلیون و یکصد و شصت و شش هزار و صد و هشتاد و چهار (۷,۱۶۶,۱۸۴) ریال و پنج میلیون (۵,۰۰۰,۰۰۰) ریال در نظر گرفته شد.



۸-۳. افزایش حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی (موضوع جزء (۱) بند (ب) تبصره «۱۲»)

۸-۳-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

براساس ماده (۸۲) قانون برنامه ششم توسعه کشور^۱ و بند (ز) ماده (۲۸) قانون برنامه هفتم پیشرفت،^۲ مبنای برقراری مستمری بازنشستگان، میانگین دو سال آخر دریافتی دارای کسور بازنشستگی است. همچنین به موجب ماده (۶) قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان^۳ معدل تمامی حقوق و مزایای دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است در دو سال آخر خدمت با اعمال آخرین ضریب حقوق سال بازنشستگی مبنای تعیین حقوق بازنشستگی یا وظیفه خواهد بود. بر این اساس به طور معمول کارکنان دولت هنگام بازنشستگی بیش از نود درصد از حقوق و مزایای مشمول کسور شاغل مشابه خود را دریافت خواهند کرد. این درحالی است که با گذشت زمان و اعمال افزایش حقوق بیشتر برای کارکنان شاغل دولتی، نظیر برخی از محورهای مندرج در جدول ۲، فاصله بین دریافتی حقوق و مزایای مشمول کسور شاغلین با حقوق بازنشستگان افزایش می‌یابد. بر این اساس شکل‌گیری مطالبات متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان با شاغلین هم‌تراز ریشه در این مسئله دارد. در این راستا در ماده (۳۰) قانون برنامه ششم توسعه^۴ دولت مکلف به انجام بررسی‌های لازم جهت برقراری عدالت در نظام پرداخت و متناسب‌سازی دریافت‌ها و برخورداری از امکانات شاغلین، بازنشستگان و مستمری‌بگیران کشوری و لشکری سنوات مختلف گردید. بر این اساس و به استناد بند (و) تبصره (۲)^۵ و بند (ب) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور، هیئت‌وزیران در تاریخ ۱۳۹۹/۶/۳۰، تصویب‌نامه متناسب‌سازی دریافت‌های بازنشستگان و مستمری‌بگیران کشوری و لشکری با شماره ۷۴۲۶۴ / ت ۵۸۰۳۶ هـ را تصویب نمود و سازمان برنامه و بودجه کشور نیز در تاریخ ۱۳۹۹/۷/۱ دستورالعمل اجرایی متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان کشوری و لشکری با شاغلان مشترک صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح با شماره ۲۴۱۸۶۳ را ابلاغ کرد. در این امتداد، در جزء

۱. برقراری مستمری بازنشستگان برای کلیه بیمه‌شدگان صندوق‌های بازنشستگی (اعم از کشوری، لشکری، تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی دستگاه‌ها، نهادها و بانک‌ها) بر مبنای میانگین دو سال آخر دریافتی که دارای کسور بازنشستگی می‌باشد.
 ۲. برقراری مستمری بازنشستگان برای کلیه بیمه‌شدگان صندوق‌های بازنشستگی (اعم از کشوری، لشکری، تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی دستگاه‌ها، نهادها و بانک‌ها) بر مبنای میانگین دو سال آخر خدمت منتهی به بازنشستگی دریافتی که دارای کسور بازنشستگی با اعمال ضریب حقوق سال بازنشستگی است، می‌باشد.
 ۳. عبارت دوسوم مندرج در ماده (۱) و بند (ج) و تبصره (۲) ماده (۲) قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۲/۶/۲۲ و محدودیت حداکثر پرداخت در حقوق بازنشستگی و وظیفه حذف می‌گردند و در هر حالت معدل تمامی حقوق و مزایای دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است در دو سال آخر خدمت با اعمال آخرین ضریب حقوق سال بازنشستگی مبنای تعیین حقوق بازنشستگی یا وظیفه خواهد بود.
 ۴. دولت مکلف است بررسی‌های لازم جهت برقراری عدالت در نظام پرداخت، رفع تبعیض و متناسب‌سازی دریافت‌ها و برخورداری از امکانات شاغلین، بازنشستگان و مستمری‌بگیران کشوری و لشکری سنوات مختلف را انجام دهد.
 ۵. در اجرای ماده (۱۲) قانون برنامه ششم توسعه و با رعایت قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل چهارم (۴۴) قانون اساسی، دولت مکلف است جهت رد بدهی خود به سازمان‌های تأمین اجتماعی و تأمین اجتماعی نیروهای مسلح پس از اقدام لازم در اجرای جزء (۱-۲) بند (و) تبصره (۵) این قانون، نسبت به تأدیه بدهی‌ها در سقف پانصد هزار میلیارد (۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال با احتساب عملکرد جزء مذکور در مقاطع سه‌ماهه، از روش‌های مختلف از جمله روش‌های زیر اقدام کند به نحوی که تا پایان سال ۱۳۹۹ این مطالبات تأدیه شود:
 - ۱- ارائه حق‌الامتیاز و واگذاری سهام و حقوق مالکانه ناشی از آن که به تأیید هیئت‌وزیران می‌رسد در چارچوب قوانین و مقررات پس از مجاسبات دقیق کارشناسی توسط کارشناسان خبره و مورد توافق.
 - ۲- تأمین خوراک و انرژی با قیمت ترجیحی برای مصرف جاری کلیه واحدهای تولیدی مرتبط با سازمان تأمین اجتماعی.
 - ۳- واگذاری طرح‌ها و زیرطرح‌های تملک‌داری‌های سرمایه‌ای و طرح‌های سرمایه‌گذاری متعلق به دولت و شرکت‌های دولتی.
 - ۴- واگذاری خانه‌های سازمانی دولتی که باید مطابق قوانین و مقررات واگذار شود.
- سازمان‌های تأمین اجتماعی و تأمین اجتماعی نیروهای مسلح مکلفند سی درصد (۳۰٪) از منابع ناشی از این بند را در جهت متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان و مستمری‌بگیران در سال ۱۳۹۹ مطابق با مقررات مربوطه هزینه و به صورت سه‌ماهه به آنها پرداخت و در حساب‌های فی‌مابین منظور نمایند.
- مسئولیت اجرای این حکم به عهده وزیر امور اقتصادی و دارایی است. وزیر امور اقتصادی و دارایی مکلف است با استفاده از سازوکار پیش‌بینی شده در اصل یکصد و سی‌وهشتم (۱۲۸) قانون اساسی اقدامات لازم مربوط به اجرای این بند را به عمل آورد.

(۱) بند (ر) قانون برنامه هفتم پیشرفت^۱ دولت مکلف شد تا پایان سال سوم برنامه اقدام لازم را به منظور متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان با نود درصد (۹۰٪) حقوق و فوق‌العاده‌های مشمول کسور شاغلان مشابه و هم‌تراز، به عمل آورد. این افزایش از سال ۱۴۰۳ در سال اول معادل چهل درصد (۴۰٪) و در سال‌های دوم و سوم هر کدام سی درصد (۳۰٪) مابه‌التفاوت تا نود درصد (۹۰٪) یاد شده خواهد بود. بر این اساس و به منظور تأمین مالی تحقق حکم مذکور، در بند (ر) قانون بودجه سال ۱۴۰۳^۲ و بند (خ) لایحه بودجه سال ۱۴۰۴^۳ نرخ مالیات بر ارزش افزوده یک واحد درصد به‌عنوان سهم دولت افزایش یافت.

تحلیل سایر ابعاد این مسئله و پیشینه قوانین و مقررات مرتبط، مشابه بخش تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات افزایش ضریب حقوق کارکنان دولت (موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲») بوده که از ذکر مجدد آنها پرهیز می‌شود.

۲-۸-۳. ارزیابی کارشناسی

در جزء (۱) بند (ب) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، سازوکار افزایش حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی مطرح شده است. بر این اساس احکام پیشنهادی یاد شده به‌همراه احکام قانونی مربوط به این موضوع در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور در جدول ۲۰ نشان داده شده است.

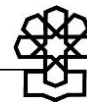
جدول ۲۰. افزایش حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور

جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳	جزء (۱) بند (ب) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴
ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر و حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران، مشترکان صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی به‌میزان بیست درصد (۲۰٪) افزایش می‌یابد.	حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران، مشترکان صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی در سال ۱۴۰۴ به‌میزان بیست درصد (۲۰٪) افزایش می‌یابد.

۱. به منظور برقراری عدالت در پرداخت حقوق شاغلان و بازنشستگان و نیز متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان با نود درصد (۹۰٪) حقوق و فوق‌العاده‌های مشمول کسور شاغلان مشابه و هم‌تراز، دولت مکلف است تا پایان سال سوم برنامه اقدام لازم را به عمل آورد. این افزایش از سال ۱۴۰۳ در سال اول معادل چهل درصد (۴۰٪) و در سال‌های دوم و سوم هر کدام سی درصد (۳۰٪) مابه‌التفاوت تا نود درصد (۹۰٪) یاد شده خواهد بود. آیین‌نامه اجرایی این جزء به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد.

۲. در سال ۱۴۰۳ نرخ مالیات بر ارزش افزوده موضوع ماده (۷) قانون مالیات بر ارزش افزوده به میزان یک واحد درصد به‌عنوان سهم دولت افزایش می‌یابد. متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان لشکری، کشوری و صندوق فولاد از محل منابع حاصل از این بند انجام می‌شود.

۳. در سال ۱۴۰۴ نرخ مالیات بر ارزش افزوده موضوع ماده (۷) و نرخ مالیات بر ارزش افزوده و جریمه موضوع بند (ب) ماده (۲۶) قانون مالیات بر ارزش افزوده مصوب سال ۱۴۰۰ به میزان یک واحد درصد به‌عنوان سهم دولت افزایش می‌یابد تا کل نرخ مالیات بر ارزش افزوده برابر (۱۰) واحد درصد گردد و صرف متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان لشکری و کشوری و صندوق بازنشستگی فولاد با نود درصد (۹۰٪) واریزی از محل حقوق و فوق‌العاده‌های مشمول کسور دریافتی شاغلین مشابه و هم‌تراز با رعایت قانون برنامه هفتم پیشرفت شود.



در خصوص مسئله تناسب رشد حقوق بازنشستگان با نرخ تورم اعلامی توسط بانک مرکزی، مطالب مذکور در بخش ارزیابی افزایش ضریب حقوق کارکنان دولت، درباره بازنشستگان نیز صادق است. بر این اساس در بخش حاضر به منظور پرهیز از تکرار مطالب یاد شده، از ذکر تفصیلی آنها خودداری می‌شود.

همان‌طور که در بخش قبل اشاره شد سازوکارهای افزایش حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان دولت به‌نحوی بوده است که به‌مرور زمان بین حقوق بازنشستگان و حقوق و مزایای مشمول کسور شاغلین هم‌تراز فاصله ایجاد شده است. بر این اساس فاصله مذکور با افزایش سنوات بازنشستگی افزایش یافته و تازه بازنشسته‌شدگان به‌طور معمول بیش از نود درصد (۹۰٪) حقوق و مزایای مشمول کسور شاغل هم‌تراز خود دریافتی خواهند داشت. بر این اساس در جدول ۲۱، آمار میانگین اولین حقوق بازنشستگی و میانگین آخرین حقوق اشتغال و میانگین حقوق حقوق‌بگیران صندوق بازنشستگی کشوری، مستخرج از شماره سی‌وپنجم نشریه آماری صندوق بازنشستگی کشوری (تابستان ۱۴۰۲)،^۱ مورد مقایسه قرار گرفته است.

جدول ۲۱. میانگین حقوق حقوق‌بگیران، اولین حقوق بازنشستگی و آخرین حقوق اشتغال صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۱۴۰۲ (مبالغ به ریال)

۱۶۰,۳۳۴,۶۸۸	میانگین اولین حقوق بازنشستگی در سال ۱۴۰۲
۱۶۹,۶۶۲,۸۳۳	میانگین آخرین حقوق اشتغال در سال ۱۴۰۲
۱۱۲,۹۱۵,۲۲۹	میانگین حقوق حقوق‌بگیران در پایان شهریور ۱۴۰۲

گفتنی است که علاوه بر رشد بیست درصدی (۲۰٪) حقوق بازنشستگان به‌موجب جزء (۱) بند (ب) تبصره «۱۲»، حقوق ایشان از محل متناسب‌سازی حقوق، موضوع جزء (۱) بند (ر) ماده (۲۸) قانون برنامه هفتم پیشرفت، نیز افزایش می‌یابد. در جدول (۶) لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ در خصوص مفروضات منابع و مصارف عمومی دولت در سال ۱۴۰۴، عنوان شده که نرخ رشد حقوق بازنشستگان از محل دو مرحله اجرای قانون متناسب‌سازی حقوق، یازده واحد (۱۱٪) درصد است. همچنین در ذیل جدول (۱) لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، در خصوص اقلام مهم مصارف عمومی دولت مطرح شده که هزار و چهل هزار میلیارد (۱,۰۴۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال برای متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان در نظر گرفته شده است. این درحالی است که قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور، پانصد هزار میلیارد (۵۰۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال برای این موضوع در نظر گرفته شده بود و در فرایند اجرای آن به‌موجب تصویب‌نامه‌های هیئت‌وزیران^۲ دامنه شمول آن گسترش یافت. با این وجود، با فرض دقت بار مالی در نظر گرفته شده در سال ۱۴۰۳ برای متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان و همچنین در صورت اراده دولت مبنی بر استمرار پرداخت افزایش حقوق از محل متناسب‌سازی برای مشمولین جدید مذکور، به‌نظر می‌رسد بار مالی در نظر گرفته شده برای این موضوع در لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور برای تحقق متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان کافی نخواهد بود.

۱. تهیه و تدوین: زهرا ابراهیم‌پور و کوثر خلیلی.

۲. به‌عنوان مثال، می‌توان به تصویب‌های ذیل اشاره کرد.

• تصویب‌نامه شماره ۵۶۲۰۶ / ت ۶۲۷۷ هـ مورخ ۴ تیرماه ۱۴۰۳ هیئت‌وزیران،
• تصویب‌نامه شماره ۶۸۹۶۹ / ت ۶۲۷۷۰ هـ مورخ ۱ مردادماه ۱۴۰۳ هیئت‌وزیران.

عبارت دستگاه اجرایی در این جزء به جهت تعدد تعاریف قانونی و مشخص نبودن اینکه در لایحه، کدام یک از آنها مدنظر است، دارای ابهام است و از این جهت مغایر جزء (۳) بند نهم سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری^۱ و بند (۱۳) سیاست‌های کلی نظام اداری^۲ به نظر می‌رسد.

۹-۳. افزایش امتیاز کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد بازنشستگان دولت (موضوع جزء (۲) بند (ب) تبصره «۱۲»)

۹-۳-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

بر اساس تبصره ماده (۷۶)^۳ و ماده (۱۰۶) قانون مدیریت خدمات کشوری، کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد از جمله فوق‌العاده‌های غیرمستمر بوده و مشمول کسور بازنشستگی نیستند. با این وجود به موجب بند (۴) ماده (۶۸) قانون یاد شده، این کمک‌هزینه‌ها به بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول این قانون نیز تعلق می‌گیرد. همچنین مطابق تبصره (۴) ماده (۱۰۹) قانون مدیریت خدمات کشوری،^۴ کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد بازنشستگان و وظیفه‌بگیران معادل شاغلین افزایش می‌یابد و حکم ماده (۸) قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت،^۵ مصوب ۱۳۸۰، در این خصوص لغو می‌شود.

۹-۳-۲. ارزیابی کارشناسی

در جزء (۲) بند (ب) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، افزایش کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد بازنشستگان دولت مطرح شده است. بر این اساس احکام پیشنهادی یاد شده به همراه حکم قانونی مربوط به این موضوع در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور، در جدول ۲۲ نشان داده شده است.

جدول ۲۲. افزایش کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد بازنشستگان در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴

جزء (۳) بند (الف) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳	جزء (۲) بند (ب) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴
امتیاز کمک‌هزینه عائله‌مندی و حق اولاد موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری برای شاغلان مشمول ماده (۱۶) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت به ترتیب ۲۹۰۰ و ۱۷۸۰ و معادل ریالی امتیاز مذکور برای بازنشستگان و سایر مشمولان ماده مذکور تعیین می‌گردد. برای فرزند سوم و بیشتر به این ضرایب سی واحد درصد اضافه می‌شود.	کمک‌هزینه عائله‌مندی و حق اولاد موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری برای بازنشستگان معادل ریالی امتیاز جزء (۵) بند (الف) این تبصره تعیین می‌گردد.

۱. شفافیت و عدم ابهام.
 ۲. عدالت‌محوری، شفافیت و روزآمدی در تنظیم و تفسیح قوانین و مقررات اداری.
 ۳. سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر نباید از (۷) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز کند. فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای «۲»، «۳» و «۵» ماده (۶۸) فوق‌العاده مستمر تلقی می‌گردند.
 ۴. کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد بازنشستگان و وظیفه‌بگیران معادل شاغلین افزایش می‌یابد و با این افزایش حکم ماده (۸) قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مورخ ۱۳۸۰/۱۱/۲۷ و اصلاحات بعدی آن لغو می‌گردد.
 ۵. متن زیر به‌عنوان تبصره (۳) به ماده (۹) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳ الحاق شود:
 تبصره ۲- کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد برای بازنشستگان کشوری و لشکری که دارای شصت سال سن و بیشتر باشند و مستخدمین از کار افتاده (بدون شرط سنی) علاوه بر میزان مقرر دریافتی مطابق قانون، ماهیانه کمک‌هزینه عائله‌مندی معادل یکصد و بیست درصد (۱۲۰٪) حداقل حقوق مبنای جدول ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و حق اولاد به‌ازای هر فرزند (حداکثر تا سه فرزند) معادل سی‌وپنج درصد (۲۵٪) حداقل حقوق مبنای جدول مذکور، پرداخت می‌گردد.



در جزء (۲) بند (ب) تبصره «۱۲» افزایش کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد برای بازنشستگان به‌میزان شاغلین دولت مورد توجه قرار گرفته است. این درحالی است که استفاده از واژه «بازنشستگان» در حکم مذکور از این حیث که دامنه شمول این جزء، شامل بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی نیز شامل می‌شود یا خیر، محل ابهام بوده و از این رو مغایر جزء (۳) بند نهم سیاست‌های کلی قانونگذاری مبنی بر رعایت شفافیت و عدم ابهام در قانونگذاری و قانون‌نویسی ارزیابی می‌شود. گفتنی است که نظام و مبانی پرداخت بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی، متفاوت با نظام و مبانی پرداخت کارکنان و بازنشستگان دستگاه‌های اجرایی بوده و از این رو اتخاذ تصمیم درخصوص شیوه افزایش ارقام و مؤلفه‌های پرداخت بازنشستگان این سازمان، نیازمند هماهنگی با سازوکار افزایش حقوق مشمولین قانون کار است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود در جزء (۲) بند (ب) تبصره «۱۲» لایحه بودجه ۱۴۰۴، عبارت «بازنشستگان صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی» جایگزین واژه «بازنشستگان» گردد. گفتنی است که در جدول (۶) لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ درخصوص مفروضات منابع و مصارف عمومی دولت در سال ۱۴۰۴، تلویحاً عنوان شده که نرخ رشد حقوق بازنشستگان از محل افزایش کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد معادل حدود هشت (۰.۸٪) درصد است. این درحالی است که مفروضات لازم به‌منظور تبیین چرایی این ادعا مطرح نشده و صحت آن محل تردید است.

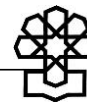
۱۰-۳. حداقل حکم حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران (موضوع جزء (۳) بند (ب) تبصره «۱۲»)

۱-۱۰-۳. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

از سال ۱۳۹۹ به‌بعد، علاوه بر مفهوم حداقل حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر حقوق‌بگیران صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی، در قوانین بودجه سنواتی با هدف حمایت بیشتر از طبقات ضعیف حقوق‌بگیر، مفهوم دیگری با عنوان حداقل حکم حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی، وارد مفاهیم و واژگان نظام حقوق و مزایای بخش عمومی گردید. بر این اساس در جدول ۲۳ میزان مبالغ حداقل حقوق فوق‌الذکر و مستند قانونی تعیین آن، در قوانین بودجه سال‌های اخیر نشان داده شده است [۱۰۸].

جدول ۲۳. میزان حداقل حکم حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی در سال‌های اخیر (مبالغ به ریال)

ردیف	مستند قانونی	حداقل حکم حقوق بازنشستگان	منتخب متن احکام قانونی مرتبط
۱	جزء (۱-۱) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور	۲۸,۰۰۰,۰۰۰	پس از اعمال افزایش ضریب حقوق به‌میزان پانزده درصد (۱۵٪) برای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیئت‌علمی، قضات و کارکنان کشوری و لشکری شاغل در تمام دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی و حقوق بازنشستگان ترتیبی اتخاذ نماید که با عنوان تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، مجموع مبلغ مندرج در حکم کارگزینی (برای کارکنان رسمی و پیمانی) و قرارداد ماهیانه (برای کارکنان قرارداد کار معین و کار مشخص و طرحی) به نسبت مدت کارکرد و حکم حقوق بازنشستگان متناسب سنوات خدمت قابل‌قبول از بیست‌وهشت میلیون (۲۸,۰۰۰,۰۰۰) ریال کمتر نباشد.
۲	جزء (۳) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور	۳۵,۰۰۰,۰۰۰	پس از اعمال افزایش ضریب ریالی حقوق برای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر موضوع جزء (۱) این بند و معادل افزایش ضریب ریالی برای افزایش حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران، مجموع مبلغ مندرج در حکم کارگزینی برای کارکنان رسمی و پیمانی و مبلغ قرارداد منعقد ماهیانه برای کارکنان قرارداد کار معین (مشخص) و کارکنان طرح خدمت پزشکان و پیراپزشکان در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به نسبت مدت کارکرد و حکم حقوق بازنشستگان متناسب سنوات خدمت قابل‌قبول، از سی‌وپنج میلیون (۳۵,۰۰۰,۰۰۰) ریال کمتر نباشد.
۳	جزء (۲) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور	۵۰,۰۰۰,۰۰۰	حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی، ده درصد (۱۰٪) افزایش می‌یابد به‌نحوی که پس از اعمال این افزایش، حکم حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی مذکور، متناسب با سنوات خدمت قابل‌قبول، از پنجاه میلیون (۵۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال کمتر نباشد.
۴	جزء (۲) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری	افزایش‌های ناشی از اعمال این قانون + ۵۰,۰۰۰,۰۰۰	۱-۲. حقوق مشمولان جزء (۲) بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور شامل بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مستمری‌بگیران صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی، مبلغ نه میلیون (۹,۰۰۰,۰۰۰) ریال افزایش می‌یابد. تبصره - افرادی که پس از اجرای این قانون بازنشسته می‌شوند، در صورتی که در محاسبه حقوق بازنشستگی آنان، تأثیر میزان ریالی افزایش مذکور در بند (۱) ماده‌واحد این قانون کمتر از افزایش ناشی از این جزء برای بازنشسته هم طبقه و دستگاه مشابه به‌علاوه افزایش سنواتی گردد، تا سقف مذکور مبلغ ترمیم را دریافت می‌نمایند. ۲-۲. علاوه بر مبلغ افزایش مندرج در جزء (۱-۲) ماده‌واحد این قانون، حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مستمری‌بگیران صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی، پنج درصد (۵٪) نسبت به حکم حقوقی شهر یورماه سال ۱۴۰۱ افزایش می‌یابد.



ردیف	مستند قانونی	حداقل حکم حقوق بازنشستگان	منتخب متن احکام قانونی مرتبط
۵	جزء (۲) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲	۱.۲ * (افزایش های ناشی از قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری + ۵۰,۰۰۰,۰۰۰)	حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی، به میزان بیست درصد (۲۰٪) نسبت به آخرین حکم حقوق سال ۱۴۰۱ افزایش می‌یابد. حداقل حکم حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی مذکور در سال ۱۴۰۲ معادل (۱.۲) برابر حداقل حکم حقوق سال ۱۴۰۱، موضوع جزء (۲) بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور با اعمال افزایش جزء (۲) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری خواهد بود.

۲-۱۰-۳. ارزیابی کارشناسی

در جزء (۳) بند (ب) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، سازوکار تعیین حداقل حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح و سایر صندوق‌های وابسته به دستگاه‌های اجرایی مطرح شده است. بر این اساس، احکام پیشنهادی یاد شده به همراه احکام قانونی مربوط به این موضوع در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور، در جدول ۲۴ نشان داده می‌شود.

جدول ۲۴. حداقل حکم حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور

جزء (۳-۲) بند (الف) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳	جزء (۳) بند (ب) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴
حداقل حکم حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح و سایر صندوق‌های وابسته به دستگاه‌های اجرایی متناسب با سنوات خدمت به میزان نود میلیون (۹۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال تعیین می‌شود.	حداقل حکم حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح و سایر صندوق‌های وابسته به دستگاه‌های اجرایی متناسب با سنوات خدمت به میزان یکصد و هشت میلیون (۱۰۸.۰۰۰.۰۰۰) ریال تعیین می‌شود.

براساس جدول ۲۴، به موجب جزء (۲) بند (ب) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، حداقل حکم حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی در سال ۱۴۰۴، با افزایش بیست درصدی (۲۰٪) نسبت به سال ۱۴۰۳، به میزان یکصد و هشت میلیون (۱۰۸.۰۰۰.۰۰۰) ریال تعیین شد. این درحالی است که براساس تصویب‌نامه شماره ۱۱۳۴۳۰/ت۶۳۲۵۸-ه مورخ ۱۴۰۳/۷/۲۹ هیئت‌وزیران درخصوص

متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان در صورتی که افزایش ناشی از اعمال متناسب‌سازی حقوق برای مشمولین آن کمتر از ده (۱۰٪) درصد حداقل حقوق موضوع جزء (۲-۱) بند (الف) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور باشد، میزان اختلاف مابه‌التفاوت موضوع این آیین‌نامه تا مبلغ ۱۰ درصد مذکور به‌عنوان مابه‌التفاوت حداقل مبلغ متناسب‌سازی به‌طور ثابت پرداخت می‌شود. باین‌وجود با توجه به سازوکار تعیین و پرداخت حداقل حکم حقوق بازنشستگان، مشمولین بند جزء (۳-۱) بند (الف) قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور ممکن است از افزایش مذکور در تصویب‌نامه یاد شده بی‌بهره بمانند. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود حداقل مبلغ متناسب‌سازی موضوع تصویب‌نامه مذکور به حداقل حکم حقوق بازنشستگان در سال ۱۴۰۴ اضافه گردد تا افزایش حداقل مبلغ متناسب‌سازی برای تمامی گروه‌های بازنشستگان تضمین گردد. براساس توضیحات مطرح شده پیشنهاد می‌شود حداقل حکم حقوق بازنشستگان در سال ۱۴۰۴، به‌میزان یک‌صد و هجده میلیون (۱۱۸.۰۰۰.۰۰۰) ریال تعیین گردد.

عبارت دستگاه اجرایی در این جزء به جهت تعدد تعاریف قانونی و مشخص نبودن اینکه در لایحه، کدام‌یک از آنها مدنظر است، دارای ابهام است و از این جهت مغایر جزء (۳) بند نهم سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری و بند سیزدهم سیاست‌های کلی نظام اداری به‌نظر می‌رسد.

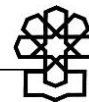
۱۱-۳. تعیین سقف کسورات بازنشستگی برای مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری (موضوع جزء ۴)

بند (ب) تبصره «۱۲»

۱۱-۳-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

مطابق تبصره ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱ سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر به‌میزان هفت برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تعیین شده است. همچنین حدود و ثغور سایر اقلام و فوق‌العاده‌های غیرمستمر مشمول کسور بازنشستگی نیز محدود و مشخص است. بنابراین کارکنانی که در مقررات پرداخت صرفاً مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری هستند، عملاً از سقف اقلام مشمول کسورات بازنشستگی برخوردار می‌باشند. این درحالی است که با توجه به مستثنا شدن بسیاری از دستگاه‌های اجرایی کشور از دامنه شمول این قانون و همچنین وضع امتیازات و فوق‌العاده‌هایی فراتر از ظرفیت‌های پرداخت قانون یاد شده، اقلام و فوق‌العاده‌های مشمول کسور بسیاری از این دستگاه‌ها، از ظرفیت‌های پرداخت مشمول کسور قانون مدیریت خدمات کشوری فراتر رفته است. گفتنی است که براساس بند (۱۲) بخشنامه سازمان تأمین اجتماعی با شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۳/۱۱۵ مورخ ۱۴۰۳/۱/۸ درخصوص دستمزد مبنای کسر حق بیمه در سال ۱۴۰۳^۲ حداکثر دستمزد روزانه مشمول کسر حق بیمه مشمولین مقررات این سازمان هفت برابر حداقل دستمزد روزانه تعیین می‌شود.

۱. سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر نباید از (۷) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز کند. فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۲)، (۳) و (۵) ماده (۶۸) فوق‌العاده مستمر تلقی می‌گردند.
 ۲. با توجه به مصوبات شورای عالی تأمین اجتماعی و هیئت امنای محترم سازمان تأمین اجتماعی، حداکثر دستمزد روزانه مشمول کسر حق بیمه از ابتدای سال جاری هفت برابر حداقل دستمزد روزانه تعیین و رعایت موضوع حسب مورد در ماه‌های سی‌ویک، سی و بیست‌ونهم روز الزامی می‌باشد.



بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد نظام تأمین اجتماعی چندلایه در کشورهای مختلف، خصوصاً کشورهای توسعه‌یافته، موجب بهبود سطح معیشت و زندگی سالمندان شده است [۱۰۹]. در این راستا، سطوح و لایه‌های مختلف حمایت‌های اجتماعی توسط نهادهای مختلف و با سازوکارهای تأمین مالی متفاوت قابل تحقق و تجویز می‌باشد. بر این اساس، یکی از ملزومات تحقق تأمین اجتماعی چندلایه تعیین سقف پرداختی و حمایتی برای هریک از لایه‌های تأمین اجتماعی است که تحقق آن در صندوق بازنشستگی کشوری با تعیین سقف برای کسور بازنشستگی و متعاقب آن پرداخت حقوق بازنشستگی عینیت می‌یابد. بنابراین و با توجه به وجود سقف برای کسر حق بیمه در سازمان تأمین اجتماعی، در نظر گرفتن سقف کسورات در صندوق بازنشستگی کشوری نیز مورد تأیید است.

گفتنی است که با توجه به اینکه در سال‌های اخیر سقف خالص پرداختی متوسط ماهیانه در سال در قوانین بودجه سنواتی، مشمول بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی نیز می‌باشد و دریافت کسور بازنشستگی و عدم لحاظ تأثیر آن در پرداخت حقوق بازنشستگی مصداق تبعیض ناروا، موضوع بند نهم اصل سوم قانونی اساسی، و بی‌عدالتی در نظام پرداخت و جبران خدمات، موضوع بند ششم سیاست‌های کلی نظام اداری، محسوب می‌شود، بنابراین در نظر گرفتن سقف برای کسورات بازنشستگی در سال‌های آتی این مسئله را نیز تا حد خوبی مرتفع خواهد نمود. بر این اساس، هرچند کلیت حکم مندرج بخش نخست جزء (۴) بند (ب) تبصره «۱۲» لایحه بودجه ۱۴۰۴ مورد تأیید است، اما به‌منظور اصلاح نگارشی حکم موضوع این جزء پیشنهاد می‌شود به شرح ذیل اصلاح شود.

«برداشت کسور بازنشستگی برای مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری صرفاً تا سقف خالص پرداختی مندرج در جزء (۱) بند (ت) این تبصره مجاز است».

۱۲-۳. اقلام مشمول کسور بازنشستگی (موضوع جزء (۴) بند (ب) تبصره «۱۲»)

۱-۱۲-۳. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

براساس ماده (۱۰۶) قانون مدیریت خدمات کشوری مبنای محاسبه کسور بازنشستگی و برای محاسبه حقوق بازنشستگی کارمندان مشمول این قانون، حقوق ثابت به اضافه فوق‌العاده‌های مستمر و فوق‌العاده بند «۱۰» ماده (۶۸) این قانون می‌باشد. این در حالی است که برخی از مزایا و فوق‌العاده‌های فراتر از ظرفیت پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری، نظیر فوق‌العاده رتبه‌بندی معلمان، موضوع ماده (۶) قانون نظام رتبه‌بندی معلمان^۱، به‌استناد تبصره (۲) ماده

۱. برای رتبه‌های موضوع این قانون، فوق‌العاده رتبه‌بندی در احکام کارگزینی معلمان تعیین می‌شود. فوق‌العاده مذکور برای معلمان با رتبه آموزشیار معلم حداقل چهل و پنج درصد (۴۵٪)، مربی معلم حداقل پنجاه و پنج درصد (۵۵٪)، استادیار معلم حداقل شصت و پنج درصد (۶۵٪)، دانشیار معلم حداقل هفتاد و پنج درصد (۷۵٪) و استاد معلم حداقل نود درصد (۹۰٪) مجموع امتیازات حق شغل و حق شاغل و فوق‌العاده شغل می‌باشد.

(۶) قانون مذکور،^۱ مشمول کسور بازنشستگی هستند. همچنین در ماده (۷۱) قانون استخدام کشوری،^۲ مصوب ۱۳۴۵، ارقام مشمول کسور در این قانون مطرح شده است.

۲-۱۲-۳. ارزیابی کارشناسی

در بخش انتهایی جزء (۴) بند (ب) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور عنوان شده که ارقام مشمول کسور بازنشستگی صرفاً به موجب قانون دائمی تعیین می‌شوند. این در حالی است که برخی از ارقام و فوق‌العاده‌های مشمول کسور کارکنان دولت در شرایط کنونی به موجب قوانینی وضع شده‌اند که در آن تصریحی مبنی بر شمول آن ارقام در کسور بازنشستگی وجود ندارد. به‌عنوان نمونه، می‌توان به برخی از ارقام و مؤلفه‌های موضوع ماده (۶) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت در این خصوص اشاره کرد. در این ماده اشاره شده که به دولت اجازه داده می‌شود در اجرای نظام هماهنگ پرداخت به منظور تطبیق وضع کارکنان دستگاه‌های مشمول مقررات خاص و جذب و نگهداری نیروهای مناسب برای مشاغل تخصصی و مدیریت در مواردی که در این قانون پیش‌بینی نشده است، فوق‌العاده‌های خاصی وضع نماید. بر این اساس، در شرایط کنونی تصویب حکم پیشنهادی در انتهای جزء (۴) بند (ب) تبصره «۱۲» می‌تواند موجب بروز ناهماهنگی‌هایی در نظام پرداخت کشور گردد و نارضایتی‌های گسترده‌ای را از سوی کارکنان دستگاه‌های اجرایی به دنبال داشته باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود جزء مذکور از لایحه بودجه حذف گردد. به‌منظور ساماندهی ارقام و فوق‌العاده‌های مشمول کسور بازنشستگی در دستگاه‌های اجرایی گوناگون پیشنهاد می‌شود از ظرفیت‌ها و اختیارات شورای حقوق و دستمزد، موضوع ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری^۳ و تبصره آن،^۴ و همچنین ظرفیت در نظر گرفته شده در جزء (۳) بند (ب) ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت^۵ مبنی بر جواز دولت در خصوص وضع فوق‌العاده خاص مشمول کسور، به‌منظور ارتقای عدالت در پرداخت‌ها و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی دولت، استفاده گردد.

۱. دولت مکلف است همه امتیازات و درصدهای موضوع فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری را برابر سایر کارکنان دولت، به مشمولان این قانون اختصاص دهد و فوق‌العاده رتبه‌بندی موضوع این ماده علاوه بر امتیازات و درصدهای مزبور می‌باشد و مشمول کسور بازنشستگی نیز می‌گردد.

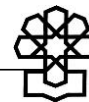
۲. وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند هر ماه هشتونیم درصد از جمع حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و مزایای مستمر و فوق‌العاده‌های مستخدمین رسمی و مستخدمین آزمایشی را به‌استثنای فوق‌العاده تضمین و اضافه‌کار و کسر صندوق و روزانه و کارانه موضوع ماده (۵) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت - مصوب ۱۳۷۰ - کم کرده و بابت سهم مستخدمین به صندوق بازنشستگی کارکنان دولت و رفاه بازنشستگان بپردازند.

۳. به‌منظور هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان دستگاه‌های اجرایی، شورای حقوق و دستمزد با عضویت رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و وزیر امور اقتصادی و دارایی و دو نفر از وزرا به انتخاب هیئت‌وزیران و رئیس دستگاه ذی‌ربط و مجموعاً دو نفر نماینده از کمیسیون‌های اجتماعی و برنامه و بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی (به‌عنوان ناظر) تشکیل می‌شود، کلیه دستگاه‌های اجرایی اعم از اینکه مشمول مقررات این قانون باشند یا نباشند، مکلفند قبل از اتخاذ تصمیم در مراجع قانونی ذی‌ربط برای تعیین و یا تغییر مبنای و مقررات حقوق و مزایای کارمندان خود و یا هر نوع پرداخت جدید موافقت شورای مذکور را کسب کنند. مصوبات و تصمیمات شورا پس از تأیید رئیس‌جمهور قابل اجراست.

وظایف دبیرخانه شورای حقوق و دستمزد به عهده سازمان خواهد بود.

۴. هیئت‌وزیران و سایر مراجعی که اختیار تنظیم مقررات پرداخت دارند، موظفند قبل از هرگونه تصمیم‌گیری نظر موافق این شورا را اخذ نمایند.

۵. دولت مجاز است به‌منظور عدالت در پرداخت، افزایش بهره‌وری و نگاه‌داشت نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی و نیز تقویت امور حکمیتی و نظارتی از جمله دستگاه‌هایی که بر فعالیت شرکت‌ها نظارت دارند، نسبت به وضع فوق‌العاده خاص مشمول کسور اقدام قانونی به‌عمل آورد.



گفتنی است، که حکم مذکور نه تنها مغایر با جزء (۳) بند (ب) ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت ارزیابی شده و ماهیت بودجه‌ای ندارد، بلکه مغایر با اصل پنجاه و دوم قانون اساسی و بند (الف) ماده (۱۳) قانون برنامه هفتم پیشرفت^۱ نیز می‌باشد.

۱۳-۳. مستمری مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور (موضوع جزء (۱) بند (پ) تبصره «۱۲»)

۱-۱۳-۳. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

در سال‌های اخیر میزان افزایش مستمری مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور در قوانین بودجه سنواتی تعیین می‌شود. بر این اساس در جدول ۲۵ پیشینه قوانین این موضوع در سال‌های اخیر، و مستند قانونی آنها، نشان داده شده است.

جدول ۲۵. پیشینه قوانین افزایش مستمری مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور در سال‌های اخیر

ردیف	مستند قانونی	متن قانون
۱	جزء (۴) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور	در سال ۱۴۰۱ در کلیه دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی (به‌استثنای مشمولان قانون کار جمهوری اسلامی ایران)، حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و حداقل حقوق سایر حقوق‌بگیران، حداقل حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی، نیروهای مسلح و سایر صندوق‌های وابسته به دستگاه‌های اجرایی و مستمری‌ها و سایر حمایت‌های متناسب با آنها، به‌میزان ۱۰ درصد (۱۰٪) افزایش می‌یابد.
۲	بند (۵) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری	مستمری مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور به‌میزان سی درصد (۳۰٪) افزایش می‌یابد.
۳	جزء (۵) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور	مستمری مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور و سایر حمایت‌های متناسب با آنها به‌میزان چهل درصد (۴۰٪) افزایش می‌یابد.

۱. لایحه و مصوبه مجلس درخصوص بودجه سالیانه کل کشور نباید واجد احکام غیربودجه‌ای باشد و نیز نباید منجر به اصلاح قوانین دائمی یا برنامه‌های پیشرفت شود.

۲-۱۳-۳. ارزیابی کارشناسی

در جزء (۱) بند (پ) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، سازوکار افزایش مستمری مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور مطرح شده است. بر این اساس احکام پیشنهادی یاد شده به همراه احکام قانونی مربوط به این موضوع در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور، در جدول ۲۶ نشان داده می‌شود.

جدول ۲۶. افزایش مستمری مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور

بند (ذ) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳	جزء (۱) بند (پ) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴
مستمری مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور به میزان سی درصد (۳۰٪) افزایش می‌یابد.	مستمری مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور به میزان بیست درصد (۲۰٪) افزایش می‌یابد.

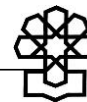
همان‌طور که در جداول ۲۵ و ۲۶ ملاحظه می‌شود در سال‌های اخیر مستمری مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور، در حالی سالیانه بیش از سی (۳۰٪) درصد رشد داشته که افزایش ضریب حقوق کارکنان دولت حدود بیست (۲۰٪) درصد بوده است. این در حالی است که براساس بند (ث) ماده (۳۱) قانون برنامه هفتم پیشرفت دولت مکلف شده است در طول اجرای برنامه هفتم، علاوه بر پرداخت یارانه فعلی، هر سال حداقل مستمری خانوارهای مددجویان تحت حمایت کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور را متناسب با سطح محرومیت بر مبنای متوسط بیست درصد (۲۰٪) حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار، در چارچوب بودجه سنواتی و از محل درآمد قانون هدفمند کردن یارانه‌ها با حذف خانوارهای پردرآمد و در قالب ردیف مستقل از طریق دستگاه‌های مذکور تأمین و پرداخت نماید. بر این اساس و با توجه به اینکه به نظر می‌رسد حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار بیش از بیست درصد (۲۰٪) رشد داشته باشد و مستند به جزء (۴) بند (۵) سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی^۱ مبنی بر ضرورت حفظ قدرت خرید اقشار ضعیف جامعه، پیشنهاد می‌شود مستمری مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور به میزان سی درصد (۳۰٪) افزایش یابد.

۱۴-۳. کمک معیشت ماهیانه جانبازان و آزادگان (موضوع اجزای (۲) و (۳) بند (پ) تبصره «۱۲»)

۱-۱۴-۳. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

حمایت و پشتیبانی اثربخش و مستمر از جانبازان و آزادگان غیرحالت اشتغال و فاقد شغل و درآمد و همچنین رزمندگان و معلولان شدید فاقد شغل و درآمد یکی از ملزومات مهم تحقق عدالت اجتماعی محسوب می‌شود. در این راستا، در

۱. حفظ قدرت خرید اقشار ضعیف جامعه از طریق متناسب‌سازی مزد شاغلین، مستمری بازنشستگان و مقرری بیکاران.



اصل چهل‌وسوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران^۱ ریشه‌کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد مورد توجه قرار گرفته و همچنین در بند دوم سیاست‌های کلی نظام در امور ترویج و تحکیم فرهنگ ایثار و جهاد و ساماندهی امور ایثارگران^۲ و در صدر سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی^۳، بر ضرورت تکریم ایثارگران و پاسداری از منزلت و حق عظیم آنان بر مردم و کشور و حمایت از اقشار و گروه‌های هدف خدمات اجتماعی نظیر معلولان تأکید شده است. بر این اساس، در جدول ۲۷ نمونه‌هایی از احکام مندرج در قوانین بودجه سنواتی در خصوص این موضوع مطرح شده است.

جدول ۲۷. نمونه‌هایی از احکام مربوط به کمک‌معیشت جانبازان، آزادگان و رزمندگان در قوانین بودجه سنواتی

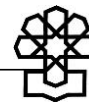
ردیف	مستند قانونی	متن قانون
۱	بند (ب) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲	ب- بنیاد شهید و امور ایثارگران و ستاد کل نیروهای مسلح و سازمان بهزیستی کشور مکلفند در سقف اعتبارات مصوب مربوط به جانبازان و آزادگان معسر غیرحالت اشتغال فاقد شغل و درآمد که براساس قوانین نیروهای مسلح مشمول دریافت حقوق وظیفه نمی‌باشند، افراد تحت تکفل قانونی جانبازان متوفی فاقد شغل و درآمد و رزمندگان معسر فاقد شغل و درآمد و معلولان شدید و خیلی شدید و فاقد شغل و درآمد، که براساس آزمون ارزیابی وسیع مبتنی بر پایگاه اطلاعات رفاه ایرانیان در دهک‌های درآمدی (۱) تا (۷) قرار دارند با اولویت دهک‌های درآمدی پایین‌تر، کمک‌معیشت ماهیانه که میزان آن در چارچوب آیین‌نامه اجرایی مصوب هیئت‌وزیران تعیین می‌شود، پرداخت نمایند. ۱- میزان افزایش در سقف اعتبارات پیش‌بینی شده در قانون بودجه سنواتی، متناسب با دهک‌های درآمدی گروه‌های مشمول این حکم اعمال خواهد شد، به‌نحوی که دهک‌های درآمدی پایین‌تر در چارچوب آیین‌نامه اجرایی این بند از کمک‌معیشت بیشتری تا سقف تعیین شده برخوردار گردند. ۲- جانبازان، آزادگان و رزمندگان موضوع این بند که توانایی انجام کار داشته و به‌رغم فراهم شدن شرایط اشتغال به تشخیص بنیاد شهید و امور ایثارگران و ستاد کل نیروهای مسلح (حسب مورد) مشغول به کار نشده باشند، مشمول این حکم نمی‌گردند. ۳- فرایند آزمون وسیع جانبازان و آزادگان معسر غیرحالت اشتغال فاقد شغل و درآمد و رزمندگان معسر فاقد شغل و درآمد با تأکید بر پرداخت کمک‌معیشت به دهک‌های درآمدی (۱) تا (۷)، تعیین تکلیف دریافت‌کنندگان

۱. برای تأمین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه‌کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد، با حفظ آزادی او، اقتصاد جمهوری اسلامی ایران براساس ضوابط زیر استوار می‌شود:
 ۱. تأمین نیازهای اساسی: مسکن، خوراک، پوشاک، بهداشت، درمان، آموزش و پرورش و امکانات لازم برای تشکیل خانواده برای همه.
 ۲. تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به‌منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به هستند، اما وسایل کار ندارند، در شکل تعاونی، از راه وام بدون بهره یا هر راه مشروع دیگر که نه به تمرکز و تداول ثروت در دست افراد و گروه‌های خاص منتهی شود و نه دولت را به‌صورت یک کارفرمای بزرگ مطلق درآورد. این اقدام باید با رعایت ضرورت‌های حاکم بر برنامه‌ریزی عمومی اقتصاد کشور در هریک از مراحل رشد صورت گیرد.
 ۳. تنظیم برنامه اقتصادی کشور به صورتی که شکل و محتوا و ساعت کار چنان باشد که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال در رهبری کشور و افزایش مهارت و ابتکار داشته باشد.
 ۴. رعایت آزادی انتخاب شغل، و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کنشی از کار دیگری.
 ۵. منع اضرار به‌غیر و انحصار و احتکار و ربا و دیگر معاملات باطل و حرام.
 ۶. منع اسراف و تبذیر در همه شئون مربوط به اقتصاد، اعم از مصرف، سرمایه‌گذاری، تولید، توزیع و خدمات.
 ۷. استفاده از علوم و فنون و تربیت افراد ماهر به نسبت احتیاج برای توسعه و پیشرفت اقتصاد کشور.
 ۸. جلوگیری از سلطه اقتصادی بیگانه بر اقتصاد کشور.
 ۹. تأکید بر افزایش تولیدات کشاورزی، دامی و صنعتی که نیازهای عمومی را تأمین کند و کشور را به مرحله خودکفایی برساند و از وابستگی برهاند.
۲. تعظیم و تکریم ایثارگران و پاسداری از منزلت و حق عظیم آنان بر مردم و کشور و تبیین نقش برجسته آنان در انقلاب اسلامی و دستاوردهای آن و دفاع مقدس و امنیت ملی.
۳. ایجاد رفاه عمومی، بر طرف ساختن فقر و محرومیت، حمایت از اقشار و گروه‌های هدف خدمات اجتماعی از جمله بی‌سپرستان، از کارافتادگان، معلولان و سالمندان و آنچه از اهداف رفاه و تأمین اجتماعی که در اصول (۲، ۳، ۲۱، ۲۸، ۲۹، ۳۱ و ۴۳) قانون اساسی آمده است، اقتضا می‌کند نظامی کارآمد، توانمندساز، عدالت‌بنیان، کرامت‌بخش و جامع برای تأمین اجتماعی همگان که برگرفته از الگوهای اسلامی-ایرانی و مبتنی بر نظام اداری کارآمد، حذف تشکیلات غیرضرور و رفع تبعیض‌های ناروا و بهره‌گیری از مشارکت‌های مردمی باشد، طراحی و اجرا شود و ترتیبات زیر در آن رعایت گردد:

ردیف	مستند قانونی	متن قانون
		کمک‌معیشت که در دهک‌های (۸) تا (۱۰) قرار دارند، دوره زمانی پایش اطلاعات و نیز مشمولینی که به‌رغم واجد شرایط بودن، موفق به دریافت کمک‌معیشت نشده‌اند، مطابق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط بنیاد شهید و امور ایثارگران (مسئول)، ستاد کل نیروهای مسلح و سازمان برنامه و بودجه کشور، ظرف دو ماه پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون، تهیه می‌شود و به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید.
۲	بند (۷) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری	کمک‌معیشت جانبازان بیست‌وپنج درصد (۲۵٪) و بالاتر فاقد شغل و درآمد و مشمولان ماده (۳۸) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران مصوب ۱۳۸۶/۴/۳ با اصلاحات و الحاقات بعدی آن به پنجاه‌وشش میلیون (۵۶,۰۰۰,۰۰۰) ریال و کمک‌معیشت جانبازان زیر بیست‌وپنج درصد (۲۵٪) و رزمندگان معسر شغل و درآمد به چهل‌وپنج میلیون (۴۵,۰۰۰,۰۰۰) ریال افزایش می‌یابد.
۳	بند «ه» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور	افزایش حقوق و مزایای ناشی از اصلاح و تغییر احکام حقوقی و نظام پرداخت، از جمله افزایش ضریب ریالی موضوع مواد مذکور در جزء‌های این بند، از تفاوت تطبیق فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری درج شده در احکام حقوق کارمندان کسر نخواهد شد. تفاوت مذکور در حکم حقوق ثابت باقی خواهد ماند. همچنین مصوبات، تصمیمات، اقدامات و احکام صادره از سوی دستگاه‌ها، مراجع و یا مقامات در خصوص اعطای امتیازات به ایثارگران و فرزندان شهدا (به هر نحو از قبیل ارتقای گروه، پایه و رتبه و مرتبه علمی، تبدیل وضع به هیئت‌علمی و یا تبدیل وضع به رسمی قطعی) تنفیذ می‌گردد. امتیازات اعطایی قبلی در هر مورد نیز مشمول همین حکم است.
۴	بند (ب) تبصره (۱۷) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور	بنیاد شهید و امور ایثارگران مکلف است از محل اعتبارات موضوع ردیف ۱۳۱۶۰۰ جدول شماره (۷) این قانون به جانبازان و آزادگان غیرحالت اشتغال معسر فاقد شغل و درآمد که بر اساس قوانین نیروهای مسلح مشمول دریافت حقوق وظیفه نمی‌باشند، تا زمانی که فاقد شغل و درآمد باشند، ماهیانه کمک‌معیشت معادل حداقل حقوق کارکنان دولت پرداخت کند. آیین‌نامه اجرایی این بند به پیشنهاد مشترک سازمان برنامه و بودجه کشور و بنیاد شهید و امور ایثارگران تهیه می‌شود و به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد.

۲-۱۴-۳. ارزیابی کارشناسی

در اجزای (۲) و (۳) بند (پ) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، احکام مربوط به کمک‌معیشت جانبازان و آزادگان معسر غیرحالت اشتغال مطرح شده است. بر این اساس، احکام پیشنهادی یاد شده به‌همراه حکم قانونی مربوط به این موضوع در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور، در جدول ۲۸ نشان داده شده است.



جدول ۲۸. احکام مربوط به کمک‌معیشت جانبازان، آزادگان و رزمندگان در قانون بودجه سال ۱۴۰۳

و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور

اجزای (۲) و (۳) بند (پ) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴	بند (ب) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳
<p>۲- بنیاد شهید و امور ایثارگران، سازمان بهزیستی کشور و وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح مکلفند در سقف اعتبارات مصوب مربوط به جانبازان و آزادگان معسر غیرحالت اشتغال فاقد شغل و درآمد که براساس قوانین نیروهای مسلح مشمول دریافت حقوق وظیفه نمی‌باشند، افراد تحت تکفل قانونی جانبازان متوفی فاقد شغل و درآمد و رزمندگان معسر فاقد شغل و درآمد و معلولان شدید و خیلی شدید و فاقد شغل و درآمد، با انجام آزمون وسیع و توجه به دهک‌های درآمدی توسط بنیاد شهید و امور ایثارگران کمک‌معیشت ماهیانه که میزان آن در چارچوب آیین‌نامه اجرایی مصوب هیئت‌وزیران تعیین می‌شود، پرداخت نمایند.</p> <p>۳- جانبازان، آزادگان و رزمندگان موضوع این بند که توانایی انجام کار داشته و با وجود فراهم شدن شرایط اشتغال به تشخیص بنیاد شهید و امور ایثارگران و وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح (حسب مورد) مشغول به کار نشده باشند، مشمول این حکم نمی‌گردند.</p>	<p>بنیاد شهید و امور ایثارگران، سازمان بهزیستی کشور و وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح مکلفند در سقف اعتبارات مصوب مربوط به جانبازان و آزادگان معسر غیرحالت اشتغال فاقد شغل و درآمد که براساس قوانین نیروهای مسلح مشمول دریافت حقوق وظیفه نمی‌باشند، افراد تحت تکفل قانونی جانبازان متوفی فاقد شغل و درآمد و رزمندگان معسر فاقد شغل و درآمد و معلولان شدید و خیلی شدید و فاقد شغل و درآمد، با انجام آزمون وسیع و توجه به دهک‌های درآمدی کمک‌معیشت ماهیانه که میزان آن در چارچوب آیین‌نامه اجرایی مصوب هیئت‌وزیران تعیین می‌شود، پرداخت نمایند.</p>

در جزء (۲) بند (پ) تبصره «۱۲» لایحه بودجه ۱۴۰۴، ضوابط پرداخت کمک‌معیشت ماهیانه به جانبازان و آزادگان معسر غیرحالت اشتغال فاقد شغل و درآمد، افراد تحت تکفل قانون جانبازان متوفی فاقد شغل و درآمد و رزمندگان معسر فاقد شغل و درآمد و معلولان شدید و خیلی شدید و فاقد شغل و درآمد در چارچوب آیین‌نامه اجرایی مصوب هیئت‌وزیران پیش‌بینی شده است. این درحالی است که در با توجه به اصل هشتادوپنجم قانون اساسی^۱ مبنی بر قانمیت سمت نمایندگی به شخص نماینده و عدم قابلیت واگذاری آن به دیگری و با توجه به ذکر ضوابط و چارچوب کلی پرداخت کمک‌معیشت مذکور در بند (ب) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲، پیشنهاد می‌شود چارچوب کلی و منطق پرداخت کمک‌معیشت موردنظر به‌همراه حداقل و حداکثر آن، در حدود اعتبارات هزینه مصوب با همکاری دولت، تدقیق و تصویب شده و اختیار تصویب سایر ضوابط ذی‌ربط به هیئت‌وزیران واگذار گردد. همچنین با توجه به اینکه در ماده (۲۷) قانون حمایت از حقوق معلولان^۲، میزان کمک‌معیشت معلولان شدید و خیلی شدید به‌میزان «حداقل دستمزد سالیانه» تعیین شده است، بر این اساس، ارتباط این بند که تعیین این میزان را به هیئت‌وزیران

۱. سمت نمایندگی قائم به شخص است و قابل واگذاری به دیگری نیست. مجلس نمی‌تواند اختیار قانونگذاری را به شخص یا هیئتی واگذار کند، اما در موارد ضروری می‌تواند اختیار وضع بعضی از قوانین را با رعایت اصل هفتادودوم به کمیسیون‌های داخلی خود تفویض کند، در این صورت این قوانین در مدتی که مجلس تعیین می‌نماید به‌صورت آزمایشی اجرا می‌شود و تصویب نهایی آنها با مجلس خواهد بود. همچنین مجلس شورای اسلامی می‌تواند تصویب دائمی اساسنامه سازمان‌ها، شرکت‌ها، مؤسسات دولتی یا وابسته به دولت را با رعایت اصل هفتادودوم به کمیسیون‌های ذی‌ربط واگذار کند و یا اجازه تصویب آنها را به دولت بدهد. در این صورت مصوبات دولت نباید با اصول و احکام مذهب رسمی کشور و یا قانون اساسی مغایرت داشته باشد. تشخیص این امر به‌ترتیب مذکور در اصل نودوششم با شورای نگهبان است. علاوه بر این، مصوبات دولت نباید مخالف قوانین و مقررات عمومی کشور باشد و به‌منظور بررسی و اعلام عدم مغایرت آنها با قوانین مزبور باید ضمن ابلاغ برای اجرا به اطلاع رئیس مجلس شورای اسلامی برسد.

۲. دولت مکلف است کمک‌هزینه معیشت افراد دارای معلولیت بسیار شدید و یا شدید فاقد شغل و درآمد را به‌میزان حداقل دستمزد سالیانه تعیین و اعتبارات لازم را در قوانین بودجه سنواتی کشور منظور نماید.

بانوان کارمند دارای همسر یا فرزند معلول به شرط نگهداری فرد دارای معلولیت در منزل (با تأیید سازمان) از تسهیلات مقرر در قانون راجع به خدمت نیمه‌وقت بانوان مصوب ۱۳۶۲/۹/۱۰ و اصلاحات و الحاقات بعدی آن با استفاده از حقوق و مزایای کامل بهره‌مند خواهند شد.

کارمندان مرد دارای همسر معلول و یا دارای فرزند معلول تحت سرپرستی و فاقد مادر به شرط نگهداری فرد دارای معلولیت در منزل (با تأیید سازمان) با یک‌چهارم (۱/۴) کسر ساعات کار هفتگی، از حقوق و مزایای کامل استفاده خواهند نمود.

تفویض نموده است، با ماده (۲۷) قانون اخیرالذکر ابهام دارد و از این جهت مغایر جزء (۳) بند (۹) سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری مبنی بر شفافیت و عدم ابهام و بند (۱۳) سیاست‌های کلی نظام اداری مبنی بر شفافیت و روزآمدی در تنظیم و تنقیح قوانین و مقررات اداری به نظر می‌رسد. به‌علاوه منوط شدن پرداخت به سقف اعتبارات از این جهت که در صورت تجاوز مبلغ پرداختی به مشمولین از سقف، تکلیف چیست؟ ابهام دارد و از این حیث نیز مغایر جزء (۳) بند (۹) سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری و بند (۱۳) سیاست‌های کلی نظام اداری به نظر می‌رسد.

در جزء (۳) بند (پ) عبارت «مشمول این حکم نمی‌گردند» واجد ابهام بوده و از این جهت مغایر جزء (۳) بند (۹) سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری ارزیابی می‌شود. به نظر می‌رسد که عبارت «مشمول این حکم نمی‌گردند» ناظر به جزء (۲) باشد. علاوه بر آن، مرجع تشخیص توانایی انجام کار و نیز واژه «شرایط اشتغال»، با توجه به حکم این جزء، ابهام دارد.

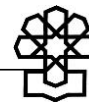
۱۵-۳. مستمری والدین شهدا (موضوع جزء (۴) بند (پ) تبصره «۱۲»)

۱-۱۵-۳. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

براساس ماده (۲۳) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران، بنیاد شهید و امور ایثارگران مکلف است به کلیه والدین شاهد به‌میزان معادل یک‌ونیم برابر حداقل حقوق کارکنان دولت مستمری پرداخت نماید. همچنین براساس ماده (۷۳) قانون مذکور منابع مالی مورد نیاز با حفظ سهم سایر منابع بنیاد، در قالب مفاد لوایح بودجه سنواتی پیش‌بینی می‌شود. در این راستا، در جدول ۲۹ نمونه‌هایی از احکام مندرج در قوانین بودجه سنواتی درخصوص مستمری والدین شهدا مطرح شده است.

جدول ۲۹. نمونه‌هایی از احکام مربوط به مستمری والدین شهدا در قوانین بودجه سنواتی

ردیف	مستند قانونی	متن قانون
۱	جزء (۶) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲	مستمری والدین شهدا، معادل حکم حقوقی شهید خواهد بود.
	جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱	ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی، کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات به‌میزان ۱۰ درصد (۱۰٪) براساس آخرین حکم کارگزینی به‌گونه‌ای افزایش یابد که مجموع حکم کارگزینی برای کارکنان رسمی، پیمانی و مبلغ قرارداد منعقد ماهیانه برای کارکنان قرارداد کار معین (مشخص)، والدین شهدا و کارکنان طرح خدمت پزشکان و پیراپزشکان در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به نسبت مدت کارکرد، از پنجاه‌وشش میلیون (۵۶.۰۰۰.۰۰۰) ریال کمتر نباشد.



۲-۱۵-۳. ارزیابی کارشناسی

در جزء (۴) بند (پ) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، میزان مستمری والدین شهدا مطرح شده است. بر این اساس، حکم مذکور به همراه حکم قانونی مربوط به این موضوع در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور در جدول ۳۰ نشان داده شده است.

جدول ۳۰. مستمری والدین شهدا در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور

جزء (۴) بند (پ) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴	جزء (۲-۲) بند (الف) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳
مستمری والدین شهدا به میزان ۲۰ درصد افزایش می‌یابد.	مستمری والدین شهدا به میزان یک‌ونیم (۱/۵) برابر مبلغ مندرج در جزء (۲-۱) این بند تعیین می‌شود.

همان‌طور که در جداول ۲۹ و ۳۰ قابل مشاهده است، مستمری والدین شهدا در قوانین بودجه سال‌های ۱۴۰۱، ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ به ترتیب به میزان‌های حداقل حکم کارگزینی کارکنان، حکم حقوقی شهید^۱ و یک‌ونیم برابر حداقل حکم کارگزینی کارکنان دولت تعیین شده است. این درحالی است که در جزء (۴) بند (پ) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، صرفاً به افزایش بیست درصدی (۲۰٪) آن اشاره شده و نسبت آن با سایر حداقل حقوق‌ها مشخص نشده است. بر این اساس، هرچند در صورتی که حکم مندرج در جزء (۲-۲) بند (الف) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳ تحقق یافته باشد، با توجه به اینکه حداقل حکم کارگزینی کارکنان دولت در جزء (۴) بند (الف) تبصره «۱۲» لایحه بودجه ۱۴۰۴، نیز با افزایش بیست درصدی (۲۰٪) همراه بوده، در سال آتی نیز نسبت مستمری والدین شهدا با حداقل حکم کارگزینی کارکنان دولت تغییری نخواهد کرد، اما به‌منظور اطمینان از حفظ نسبت مذکور با حداقل حکم کارگزینی کارکنان دولت،^۲ پیشنهاد می‌شود جزء (۴) بند (پ) تبصره «۱۲» به شرح ذیل اصلاح گردد. مستمری والدین شهدا به میزان یک‌ونیم (۱/۵) برابر مبلغ مندرج در جزء (۴) بند (الف) این تبصره تعیین می‌شود.

۱۶-۳. سقف خالص پرداختی به کارکنان و بازنشستگان (موضوع بند (ت) تبصره «۱۲»)

۱-۱۶-۳. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

تعیین سقف یا حداکثر پرداختی برای تمام اقلام و فوق‌العاده‌های حقوق و مزایای کارکنان دولت، به‌منظور جلوگیری از پرداخت حقوق نامتعارف و نجومی به کارکنان و مدیران دولتی در نظر گرفته شده و یکی از سازوکارهای مؤثر در تعیین شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان دارای سطوح بالای دریافتی به حساب می‌آید. این درحالی است که در تبصره

۱. بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد پرداخت مستمری والدین شهدا معادل حکم حقوق شهید واجد بار مالی مازادی برای دولت بوده که منابع آن در قانون بودجه سال ۱۴۰۲ نیز پیش‌بینی نشده بود [۸۶] و دولت در لایحه اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور خواستار اصلاح عبارت «حکم حقوق شهید» به «حداقل حکم حقوق بازنشستگان» شده بود.
 ۲. با توجه به اینکه ممکن است میزان افزایش حداقل حکم کارگزینی کارکنان دولت، موضوع جزء (۴) بند (الف) تبصره (۱۲) لایحه بودجه ۱۴۰۴، متفاوت از میزان پیشنهادی در لایحه بودجه به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد.

ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱ نیز سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر به‌میزان (۷) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر^۲ تعیین شده است. همچنین پیرو انتشار فیش‌های حقوقی نامتعارف، موسوم به حقوق نجومی^۳ در سال ۱۳۹۵، در بخشنامه شماره ۶۴۷۴۴۴ مورخ ۱۳۹۵/۵/۱۱ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در ابلاغ مصوبه جلسه مورخ ۱۳۹۵/۴/۲۳ شورای حقوق و دستمزد، موضوع ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری،^۴ سقف خالص پرداختی به کلیه مدیران و کارکنان مشمول این مصوبه پس از کسر قانونی و مالیات به‌میزان (۲۱) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تعیین شد. توجه به این نکته ضروری است که با توجه به وجود مشاغل خاص و تخصصی در نظام اداری کشور و لزوم در نظر داشتن ملاحظات و شرایط شغلی آنها، در نظر گرفتن تمهیداتی به‌منظور پرداخت مزاد بر سقف موضوع این بخش، با هدف ایجاد امکان حفظ و نگه‌داشت آنها در بخش عمومی، ضروری به‌نظر می‌رسد. گفتنی است، که شرایط و اقتضانات خاص مذکور درخصوص برخی از کارکنان، در برخی از مشاغل یک دستگاه اجرایی نباید به‌کل کارکنان دستگاه‌های اجرایی تعمیم داده شود. بر این اساس در جدول ۳۱، نمونه‌هایی از قوانین و مقررات مرتبط با تعیین سقف یا حداکثر پرداختی به گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر مطرح شده است.

جدول ۳۱. نمونه‌هایی از قوانین و مقررات مرتبط با تعیین سقف یا حداکثر پرداختی به گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در قوانین بودجه سنواتی

ردیف	مستند قانونی	متن قانون
۱	بند (ج) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲	سقف خالص پرداختی متوسط ماهیانه در سال از محل حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر و سایر پرداختی‌ها از هر محل و تحت هر عنوان در سال ۱۴۰۲ به گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی از قبیل کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات و بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی در کلیه مناطق کشور به‌میزان پانصدوپنجاه میلیون (۵۵۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال است. پرداخت مزاد بر این مبلغ تحت هر عنوان و از محل هر نوع اعتبار به کارکنان کشوری و لشکری اعم از کارمندان، اعضای هیئت‌علمی، قضات و بازنشستگان در وزارتخانه‌ها و شرکت‌های دولتی و همچنین شرکت‌ها و مؤسساتی که مدیران آن به هر طریق توسط دولت و یا نهادهای عمومی منصوب می‌شوند، ممنوع است.

۱. سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر نباید از (۷) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز کند. فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۲)، (۳) و (۵) ماده (۶۸) فوق‌العاده مستمر تلقی می‌گردند.

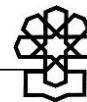
۲. براساس تصویب‌نامه هیئت‌وزیران درخصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۴۰۲ مورخ ۱۴۰۲/۱/۱۵ - شماره ۶۱۱۲۴ت/۲۶۰۷هـ. میزان حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر شاغلین و بازنشستگان دولت در سال ۱۴۰۲، به‌میزان ۲۹,۶۵۸,۰۰۰ ریال تعیین شده است.

۳. رهبر انقلاب اسلامی در دیدار مورخ ۱۳۹۵/۴/۲ با رئیس‌جمهور و اعضای هیئت‌دولت درخصوص موضوع حقوق‌های نامتعارف فرمودند: موضوع «حقوق‌های نجومی، در واقع هجوم به ارزش‌هاست». همچنین ایشان با اشاره به دستور رئیس‌جمهور به معاون اول برای پیگیری موضوع خاطر نشان کردند: «این موضوع نباید شامل مرور زمان شود بلکه باید حتماً به‌صورت جدی پیگیری، و نتیجه آن به اطلاع مردم رسانده شود».

۴. به‌منظور هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان دستگاه‌های اجرایی، شورای حقوق و دستمزد با عضویت رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و وزیر امور اقتصادی و دارایی و دو نفر از وزرا به انتخاب هیئت‌وزیران و رئیس دستگاه ذکریط و مجموعاً دو نفر نماینده از کمیسیون‌های اجتماعی و برنامه و بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی (به‌عنوان ناظر) تشکیل می‌شود، کلیه دستگاه‌های اجرایی اعم از اینکه مشمول مقررات این قانون باشند یا نباشند مکلفند قبل از اتخاذ تصمیم در مراجع قانونی ذکریط برای تعیین و یا تغییر مبنای و مقررات حقوق و مزایای کارمندان خود و یا هر نوع پرداخت جدید موافقت شورای مذکور را کسب کنند. مصوبات و تصمیمات شورا پس از تأیید رئیس‌جمهور قابل اجراست.

وظایف دبیرخانه شورای حقوق و دستمزد به عهده سازمان خواهد بود.

تبصره - هیئت‌وزیران و سایر مراجعی که اختیار تنظیم مقررات پرداخت دارند، موظفند قبل از هرگونه تصمیم‌گیری نظر موافق این شورا را اخذ نمایند.



ردیف	مستند قانونی	متن قانون
		کارانه گروه پزشکی، فوق العاده خاص پزشکان شاغل در سازمان پزشکی قانونی کشور و کارکنان سازمان راهداری و حمل و نقل جاده‌ای کشور، حق اشعه پرتوکاران سازمان انرژی اتمی، حق تحقیق، حق التألیف و حق داوری، راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها و حق التدریس، حق محرومیت از مطب (تمام وقت جغرافیایی)، اعضای هیئت علمی بالینی تمام وقت جغرافیایی و عیدی پایان سال و همچنین بیمه بازنشستگی ایثارگران و معافیت مالیاتی موضوع مواد (۳۷) و (۵۶) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران از حکم این جزء مستثناست. در سایر موارد خاص، مطابق پیشنهاد شورای حقوق و دستمزد و تصویب هیئت‌وزیران اقدام می‌شود.
۲	جزء (۸) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱	سقف خالص پرداختی متوسط سالیانه از محل حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر و سایر پرداختی‌ها از هر محل و تحت هر عنوان در سال ۱۴۰۱ به گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی از قبیل کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات در کلیه مناطق کشور هفت برابر مبلغ جزء (۱) همین بند است. پرداخت مازاد بر این مبلغ تحت هر عنوان و از محل هر نوع اعتبار به کارکنان کشوری و لشکری اعم از کارمندان، اعضای هیئت علمی، قضات و بازنشستگان در وزارتخانه‌ها و شرکت‌های دولتی و همچنین شرکت‌ها و مؤسساتی که مدیران آن به هر طریق توسط دولت و یا نهادهای عمومی منصوب می‌شوند، ممنوع است. کارانه گروه پزشکی، فوق العاده خاص پزشکان شاغل در سازمان پزشکی قانونی کشور، حق التألیف و حق داوری، راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها و حق التدریس اعضای هیئت علمی و عیدی پایان سال از حکم این جزء مستثناست. همچنین سقف پرداختی به کارکنان مستقر در سکوهای حوزه عملیاتی شرکت نفت براساس مصوبه شورای حقوق و دستمزد تعیین می‌گردد. در موارد خاص به پیشنهاد شورای حقوق و دستمزد و تصویب هیئت‌وزیران اقدام می‌شود.
۳	جزء (۷) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۰	سقف ناخالص حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر (مجموع دریافتی) گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی (به‌استثنای مشمولین قانون کار جمهوری اسلامی ایران) از قبیل کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات در کلیه مناطق کشور برای سال ۱۴۰۰، از (۲۱) برابر حداقل حقوق مصوب شورای حقوق و دستمزد به (۱۵) برابر حداقل حقوق و دستمزد موضوع ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری کاهش می‌یابد. کاهش دریافتی افراد ناشی از اجرای این حکم مشمول پرداخت تفاوت تطبیق است. کارانه گروه پزشکی از حکم این جزء مستثناست.

گفتنی است، براساس بند (۸) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، بیمه بازنشستگی ایثارگران و معافیت مالیاتی موضوع مواد (۳۷) و (۵۶) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران از شمول سقف مقرر در جزء (۸) بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور مستثنا گردید.

علاوه بر تعیین سقف پرداختی به گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر دولت در قوانین بودجه سنواتی، در جزء (۱) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور^۱ برای میزان افزایش حقوق و مزایا نیز سقف یا حداکثر تعیین گردید. توجه به این نکته ضروری است که افزایش مبلغ ثابت به حقوق و مزایای کارکنان، فاصله بین تمامی سطوح

۱. ضرب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی (به‌استثنای مشمولان قانون کار جمهوری اسلامی ایران) از قبیل کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات که توسط دولت تعیین می‌گردد و همچنین افزایش حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی به‌نحوی اعمال گردد که در نهایت به‌میزان بیست و پنج درصد (۲۵٪) براساس آخرین حکم کارگزینی سال ۱۳۹۹ افزایش یابد مشروط بر آنکه میزان افزایش حقوق هیچ‌کس نسبت به سال ۱۳۹۹ از بیست و پنج میلیون (۲۵,۰۰۰,۰۰۰) ریال تجاوز نکند. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.

مختلف حقوق‌بگیران را کاهش می‌دهد، درحالی‌که تعیین سقف برای افزایش حقوق و مزایا، صرفاً فاصله میان سطوح بالای حقوق‌بگیران با سایر سطوح را می‌کاهد. به عبارت دیگر، تعیین سقف افزایش حقوق، باعث افزایش مبلغ ثابت به حقوق و مزایای سطوح بالای حقوق‌بگیر خواهد شد.

گفتنی است، که براساس تبصره بند (ب) ماده (۱۸) قانون برنامه هفتم پیشرفت، افزایش سقف دریافتی با درخواست بالاترین مقام دستگاه و تصویب شورای حقوق و دستمزد، صرفاً برای مشاغل حساس و خاص یا مشاغل دارای شرایط خاص (و نه دستگاه خاص) از جمله در حوزه عملیاتی صنعت نفت و دریانوردی بلامانع است.

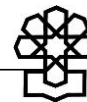
۲-۱۶-۳. ارزیابی کارشناسی

در اجزای (۱)، (۲) و (۳) بند (ت) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، سازوکار تعیین سقف یا حداکثر پرداختی به کارکنان و بازنشستگان دولت مطرح شده است. بر این اساس، حکم پیشنهادی یاد شده به همراه حکم قانونی مربوط به این موضوع در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور در جدول ۳۲ نشان داده شده است.

جدول ۳۲. سقف خالص پرداختی به کارکنان و بازنشستگان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور

و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور

اجزای (۱)، (۲) و (۳) بند (ت) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴	بند (پ) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۳
<p>۱- سقف خالص پرداختی متوسط ماهیانه در سال از محل حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر و سایر پرداختی‌ها از هر محل و تحت هر عنوان در سال ۱۴۰۴ به گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر موضوع بند (الف) این تبصره و بازنشستگان موضوع بندهای (الف) و (ب) این تبصره در تمامی مناطق کشور به میزان هفت برابر حداقل حکم کارگزینی برای حقوق‌بگیران و حکم حقوقی برای بازنشستگان و وظیفه‌بگیران تعیین می‌گردد. پرداخت مازاد بر این مبلغ تحت هر عنوان و از هر محل به کارکنان کشوری و لشکری اعم از کارمندان، اعضای هیئت‌علمی، قضات و بازنشستگان در وزارتخانه‌ها و شرکت‌های دولتی و همچنین شرکت‌ها و مؤسساتی که مدیران آن به هر طریق توسط دولت و یا نهادهای عمومی منصوب می‌شوند، ممنوع است.</p> <p>۲- کارانه گروه پزشکی، فوق‌العاده خاص پزشکان شاغل در سازمان پزشکی قانونی کشور، حق تحقیق، حق اشعه پرتوکاران سازمان انرژی اتمی ایران، پاداش بهره‌وری منابع و مصارف با تأیید سازمان برنامه و بودجه کشور، حق‌التألیف و حق داوری، راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها و حق‌التدریس صرفاً برای اعضای هیئت‌علمی، بیمه درمان، حق محرومیت از مطب (تمام‌وقت جغرافیایی)، اعضای هیئت‌علمی بالینی تمام‌وقت جغرافیایی و عیدی پایان سال و همچنین بیمه بازنشستگی اینتارگران و معافیت مالیاتی موضوع مواد (۳۷) و (۵۶) قانون جامع خدمات‌رسانی به اینتارگران از حکم این بند مستثناست.</p>	<p>سقف خالص پرداختی متوسط ماهیانه در سال از محل حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر و سایر پرداختی‌ها از هر محل و تحت هر عنوان در سال ۱۴۰۳ به گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی ایران از قبیل کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات و بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی در تمامی مناطق کشور به میزان هفت برابر حداقل حکم کارگزینی موضوع جزء (۱-۲) بند «الف» این تبصره است. پرداخت مازاد بر این مبلغ تحت هر عنوان و از هر محل به کارکنان کشوری و لشکری اعم از کارمندان، اعضای هیئت‌علمی، قضات و بازنشستگان در وزارتخانه‌ها و شرکت‌های دولتی و همچنین شرکت‌ها و مؤسساتی که مدیران آن به هر طریق توسط دولت و یا نهادهای عمومی منصوب می‌شوند، ممنوع است.</p> <p>کارانه گروه پزشکی، فوق‌العاده خاص پزشکان شاغل در سازمان پزشکی قانونی کشور، حق اشعه پرتوکاران سازمان انرژی اتمی ایران، حق‌التألیف و حق داوری، راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها و حق‌التدریس صرفاً برای اعضای هیئت‌علمی، حق محرومیت از مطب (تمام‌وقت جغرافیایی)، اعضای هیئت‌علمی بالینی تمام‌وقت جغرافیایی و عیدی پایان سال و همچنین بیمه بازنشستگی اینتارگران و معافیت مالیاتی موضوع مواد (۳۷) و (۵۶) قانون جامع خدمات‌رسانی به اینتارگران از حکم این بند</p>



بند (پ) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۳	اجزای (۱)، (۲) و (۳) بند (ت) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴
مستثناست. افزایش سقف دریافتی موضوع این حکم با درخواست بالاترین مقام دستگاه و با پیشنهاد شورای حقوق و دستمزد و تصویب هیئت‌وزیران، صرفاً برای مشاغل حساس و خاص یا مشاغل دارای شرایط خاص (و نه دستگاه خاص) از جمله در حوزه عملیاتی صنعت نفت و دریانوردی بلامانع است.	۳- افزایش سقف دریافتی موضوع جزء (۱) این بند با درخواست بالاترین مقام دستگاه و تصویب شورای حقوق و دستمزد، صرفاً برای مشاغل حساس و خاص یا مشاغل دارای شرایط خاص (و نه دستگاه خاص) از جمله در حوزه عملیاتی صنعت نفت و دریانوردی بلامانع است. درخواست‌های این بند در صورت تأیید سازمان برنامه و بودجه مبنی بر رعایت سقف تعهد و بودجه دستگاه قابل طرح در شورای حقوق و دستمزد است.

سقف خالص پرداختی به کارکنان و بازنشستگان دولت از هفتصد میلیون (۷۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال در قانون بودجه سال ۱۴۰۳، به هشتصد و چهل میلیون (۸۴۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال برای کارکنان و هفتصد و پنجاه و شش میلیون (۷۵۶,۰۰۰,۰۰۰) ریال برای بازنشستگان در لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ تغییر یافته است. به عبارت دیگر، افزایش سقف مذکور برای کارکنان دولت به میزان بیست درصد (۲۰٪) (معادل افزایش ضریب حقوق کارکنان) و برای بازنشستگان به میزان هشت درصد (۸٪) تعیین شده است. این درحالی است که در جدول (۶) لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ درخصوص مفروضات منابع و مصارف عمومی دولت در سال ۱۴۰۴، عنوان شده که نرخ رشد حقوق و مزایای کارکنان دولت با لحاظ افزایش امتیازات کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد معادل حدود بیست و هشت درصد (۲۸٪) خواهد بود. بر این اساس با توجه به اینکه کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد کارکنان دولت نیز در سقف خالص پرداختی موضوع بند (ت) تبصره «۱۲» لحاظ می‌شوند، بنابراین پیشنهاد می‌شود سقف خالص پرداختی موضوع حکم مذکور برای کارکنان دولت با رشد بیست و هشت درصدی (۲۸٪) به میزان هشتصد و نود و شش میلیون (۸۹۶,۰۰۰,۰۰۰) ریال تعیین گردد.

هرچند در یک نظام جبران خدمات عادلانه و ایدئال، با توجه به اینکه هیچ حقوق نامتعارف و ناعادلانه‌ای پرداخت نمی‌شود، ضرورتی به تعیین سقف پرداختی صریح به گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر وجود ندارد و سقف پرداخت ضمنی در پیکره نظام محاسباتی حقوق و دستمزد گنجانده شده است، اما در شرایط کنونی و در نظام موجود جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان دولت، به علت عدم کارآمدی و عدالت‌محوری کافی و وجود امکان پرداخت‌های نامتعارف، تحت عناوین متعدد رفاهیات، کارانه، اضافه‌کاری و کمک‌هزینه‌های گوناگون، وجود سقف یا حداکثر پرداختی به گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر لازم به نظر می‌رسد. همچنین در عین حال لحاظ نمودن سازوکاری به منظور حفظ انعطاف در نظام جبران خدمات کارکنان و وجود امکان پرداخت مازاد بر سقف به برخی از متخصصین و افراد خاص در نظام اداری ضروری به نظر می‌رسد. بر این اساس هرچند کلیات حکم بند (ت) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ مبنی بر وجود سقف حقوق در نظام جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان دولت مورد تأیید است، اما نیازمند اصلاحاتی به شرح ذیل است.

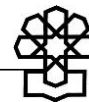
به منظور تدقیق حکم مورد نظر در تبیین عبارت «خالص» پرداختی، و جلوگیری از بروز تفاسیر مختلف در این خصوص، پیشنهاد می‌شود عبارت «مجموع ناخالص حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر و سایر پرداختی‌ها پس از کسر کسور بازنشستگی، بیمه تأمین اجتماعی، بیمه خدمات درمانی اصلی و تبعی درجه یک و مالیات» پس از عبارت سایر پرداختی‌ها در بند (ت) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ درج شود. همچنین به منظور ارتقای نظارت مجلس شورای اسلامی به نحوه اجرایی‌سازی این بند، پیشنهاد می‌شود سازمان‌های برنامه و بودجه و اداری و استخدامی

کشور مکلف به ارائه گزارش‌های مستمر سه‌ماهه به کمیسیون‌های برنامه، بودجه و محاسبات و اجتماعی مجلس شورای اسلامی در خصوص اجرای این بند، نظیر مشاغل یا دستگاه‌های مستثنا شده از سقف حقوق و پرداخت‌های مازاد بر سقف توسط دستگاه‌های اجرایی، گردند.

با توجه به لزوم در نظر داشتن انعطاف لازم در نظام جبران خدمات کارکنان دولت و امکان پرداخت حقوق مازاد بر سقف مذکور برای برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر متخصص و دارای شرایط خاص، نظیر کارکنان مستقر در سکوه‌های حوزه عملیاتی شرکت نفت، کلیت جزء (۲) بند (ت) تبصره «۱۲» در خصوص مستثنا شدن برخی از اقلام برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر از سقف موضوع این بند، مورد تأیید است. این درحالی است که اضافه شدن «پاداش بهره‌وری منابع و مصارف با تأیید سازمان برنامه و بودجه» به اقلام مستثنا از سقف مذکور، با توجه به اینکه حدود و ثغور آن و مبانی پرداخت و مشمولین آن به صورت دقیق مشخص نمی‌باشد،^۱ مورد تأیید نیست. گفتنی است که با توجه به سازوکار در نظر گرفته شده در جزء (۳) این بند مبنی بر شیوه افزایش سقف پرداختی مذکور، امکان استفاده از این ظرفیت برای پرداخت پاداش بهره‌وری یاد شده وجود خواهد داشت. همچنین در جزء (۳) این بند، ضوابط تعیین عبارت «مشاغل حساس و خاص یا مشاغل دارای شرایط خاص» مشخص نشده با توجه به ماده (۳) قانون نحوه انتصاب اشخاص در مشاغل حساس^۲ در خصوص تبیین نحوه احراز مشاغل حساس در دستگاه‌های اجرایی، عبارت «مشاغل حساس و خاص یا مشاغل دارای شرایط خاص» از جهت نسبت آن با قانون مذکور و شرایط احراز آن دارای ابهام بوده و از این رو علاوه بر شائبه مغایرت با اصل هشتادوپنجم قانون اساسی، مغایر جزء (۳) بند نهم سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری مبنی بر شفافیت و عدم ابهام در قانونگذاری و قانون‌نویسی و بند سیزدهم سیاست‌های کلی نظام اداری مبنی بر عدالت‌محوری، شفافیت و روزآمدی در تنظیم و تنقیح قوانین و مقررات اداری به نظر می‌رسد. به علاوه در جزء (۲) این بند نسبت «حق محرومیت از مطب (تمام وقت جغرافیایی)» با «اعضای هیئت علمی بالینی تمام وقت جغرافیایی» محل ابهام بوده و واجد ایرادات مذکور است.

بر اساس جزء (۱-۲) بند (ت) ماده (۳۱) قانون برنامه هفتم پیشرفت حکم مربوط به سقف خالص پرداختی حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر و سایر پرداختی‌ها از هر محل و تحت هر عنوان شامل معافیت بیمه بازنشستگی و معافیت مالیاتی موضوع مواد (۳۷) و (۵۶) قانون «جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران»، شامل ایثارگران نمی‌شود. در این راستا، در جزء (۲) بند (ت) تبصره «۱۲» لایحه بودجه ۱۴۰۴، اقلام مذکور در قانون برنامه از سقف خالص پرداختی مندرج در این بند مستثنا شده است.

۱. منظور از «پاداش بهره‌وری منابع و مصارف» در این جزء مشخص نیست. در صورتی که منظور از آن، فوق‌العاده‌های مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری باشد، باید به آن تصریح شود.
 ۲. مصادیق مشاغل حساس هر دستگاه براساس مؤلفه‌های (ضوابط) زیر و به پیشنهاد بالاترین مقام دستگاه و تأیید کارگروهی متشکل از وزارت اطلاعات، سازمان اطلاعات سپاه، سازمان اداری و استخدامی کشور و نماینده تام‌الاختیار دستگاه مربوط، تعیین می‌شود.
 الف - دسترسی به اسناد، مدارک و اطلاعات طبقه‌بندی شده (سندی یا رفومی)،
 ب - دسترسی مستمر به اماکن و تأسیسات دارای رده حفاظتی براساس مصوبات شورای عالی امنیت ملی و شورای امنیت کشور،
 پ - دسترسی مؤثر و مستمر به شخصیت‌های حفاظت شده براساس مصوبات شورای امنیت کشور،
 ت - ارتباط مستمر با اتباع بیگانه،
 ث - تأثیرگذاری تصمیمات در حوزه‌های سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی،
 ج - اختیارات کلان مالی.



در سال‌های اخیر یکی از راه‌های دور زدن سقف خالص پرداختی، موضوع قوانین بودجه سنواتی، پرداخت‌های غیرنقدی به مدیران و کارکنان مشمول سقف مذکور بوده است. بر این اساس لازم است تمهیدات لازم به‌منظور ساماندهی پرداخت‌های غیرنقدی در نظام جبران خدمات کارکنان دولت صورت گیرد.^۱ همچنین توجه به این نکته ضروری است که تخلفات صورت گرفته در اجرای حکم مربوط به سقف پرداختی در قوانین بودجه سنواتی سال‌های اخیر، نشان می‌دهد ضمانت اجرای تخلف از این حکم، مشخص و یا بازدارنده و متناسب نیست. بر این اساس این مسئله علاوه بر مغایرت با اصول حقوقی (تناسب حکم و ضمانت اجرا)، به جهت احتمال عدم اجرای حکم در بسیاری از موارد و بروز بی‌عدالتی در اجرای قوانین، مغایر جزء (۱۰) بند (۹) سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری^۲ به‌نظر می‌رسد.

تعیین سقف پرداخت برای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر به‌جهت اصلاح برخی از قوانین و مقررات حوزه جبران خدمت کارکنان، نظیر جزء (۱) بند (ب) ماده (۱۸) قانون برنامه هفتم پیشرفت،^۳ به‌استناد جزء (۵) بند (د) ماده (۱۱۷)^۴ و ماده (۱۸۱)^۵ قانون آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی نیازمند رأی دوسوم نمایندگان حاضر است.

۱۷-۳. پاداش پایان خدمت کارکنان (موضوع بند (ث) تبصره «۱۲»)

۱۷-۳-۱. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

براساس ماده (۱) قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت، مصوب ۱۳۷۵، به کارکنان رسمی، ثابت و دارای عناوین مشابه وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی مشمول مقررات استخدامی هیئت‌علمی دانشگاه تهران، هنگام بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت در مقابل کلیه سوابق خدمت دولتی به‌ازای هر سال خدمت معادل یک ماه آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است، به‌عنوان پاداش پایان خدمت پرداخت می‌شود. همچنین در این ماده تصریح شده که خدمت‌مازاد بر سی سال در پرداخت پاداش موضوع این قانون قابل احتساب نخواهد بود. این درحالی است که به‌موجب ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶، نیز به کارمندان مشمول این قانون که بازنشسته می‌شوند، به‌ازای هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر (تا سی سال) به اضافه وجوه مربوط به مرخصی‌های ذخیره شده، پرداخت خواهد شد. گفتنی است براساس این ماده آن قسمت از سابقه خدمت کارمند که در ازای آن

۱. یکی از علل مهم و ریشه‌های اساسی تبعیضات ناروا در نظام پرداخت کنونی کشور، ناشی از پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی به کارکنان دستگاه‌های اجرایی مختلف تحت عناوین گوناگون نظیر رفاهیات، کمک‌معیشت، اضافه‌کاری (بدون انجام کار اضافه)، کارانه، تسهیلات ریالی و غیرریالی و ... است. توجه به این نکته ضروری است که با توجه به وجود قوانین و مقررات مشخص درخصوص تعیین میزان اقلام و مؤلفه‌های پرداختی به کارکنان در احکام کارگزینی آنها، تخلف در پرداخت‌های مربوط به این اقلام و مؤلفه‌ها به سادگی توسط مراجع و دستگاه‌های نظارتی قابل رصد، تشخیص و پیگیری است. این درحالی است که پرداخت‌های خارج از احکام کارگزینی به سادگی قابل صحت‌سنجی نبوده و از کنترل‌پذیری و نظارت‌پذیری کمتری برخوردار است. بر این اساس و با توجه به بررسی‌های صورت گرفته به‌نظر می‌رسد عمده پرداخت‌های نامتعارف به مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی گوناگون از محل پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی آنها صورت می‌پذیرد. همچنین برخورداری متفاوت دستگاه‌های اجرایی مختلف از منابع مالی عمومی و اختصاصی در اختیار آنها موجب شده عمده تبعیضات ناروا در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی، در پرداخت‌های رفاهی و خارج از احکام کارگزینی آنها بروز نماید.

۲. عدالت‌محوری در قوانین و اجتناب از تبعیض ناروا، عمومی بودن قانون و شمول و جامعیت آن و حتی‌الامکان پرهیز از استثناهای قانونی.

۳. حقوق، مزایا و دریافتی اعضای هیئت‌علمی و قضات مشمول قوانین استخدامی خاص خود است.

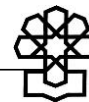
۴. اصلاح قانون برنامه توسعه در ضمن لایحه بودجه و سایر طرح‌ها و لوایح.

۵. اصلاح قانون دائمی و قانون برنامه توسعه در حین بررسی لایحه بودجه سالانه و اصلاح برنامه توسعه در زمان بررسی دیگر طرح‌ها و لوایح به دوسوم رای نمایندگان حاضر نیاز دارد.

وجوه بازر خریدی دریافت نموده است، از سنوات خدمتی که مشمول دریافت این وجوه می‌گردد، کسر می‌شود. در این راستا در قوانین بودجه سال‌های اخیر سقف پاداش پایان خدمت موضوع قوانین مذکور در قوانین بودجه سنواتی درج می‌گردد. بر این اساس در جدول ۳۳، نمونه‌هایی از قوانین و مقررات مرتبط با تعیین سقف پاداش پایان خدمت در قوانین بودجه سنواتی مطرح شده است.

جدول ۳۳. نمونه‌هایی از قوانین و مقررات مرتبط با تعیین سقف پاداش پایان خدمت در قوانین بودجه سنواتی

ردیف	مستند قانونی	متن قانون
۱	بند (هـ) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲	پاداش پایان خدمت موضوع قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵/۲/۲۶، پاداش پایان خدمت کارکنان مشمول ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری با احتساب فوق‌العاده بند (۱۰) ماده (۶۸) قانون مذکور به مقامات، رؤسا، مدیران و کارکنان کلیه دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین وزارت اطلاعات، نیروهای مسلح و سازمان انرژی اتمی در ازای هر سال خدمت حداکثر تا سی سال و تا سقف پنج میلیارد و دویست میلیون (۵.۲۰۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال خواهد بود. اعمال این بند برای نیروهای مسلح با رعایت تبصره (۳) ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد.
۲	جزء (۷) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور	پاداش پایان خدمت موضوع قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵/۲/۲۶ با اصلاحات و الحاقات بعدی، پاداش پایان خدمت کارکنان مشمول ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری با احتساب فوق‌العاده بند (۱۰) ماده (۶۸) قانون مذکور به مقامات، رؤسا، مدیران و کارکنان کلیه دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین وزارت اطلاعات، نیروهای مسلح و سازمان انرژی اتمی در ازای هر سال خدمت حداکثر تا سی سال و تا سقف چهار میلیارد و هفتصد و بیست میلیون (۴.۷۲۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال خواهد بود.
۳	جزء (۶) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور	پاداش پایان خدمت موضوع قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۲/۵/۲۶ با اصلاحات و الحاقات بعدی، پاداش پایان خدمت کارکنان مشمول ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری با احتساب فوق‌العاده بند (۱۰) ماده (۶۸) قانون مذکور به مقامات، رؤسا، مدیران و کارکنان کلیه دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین وزارت اطلاعات، نیروهای مسلح و سازمان انرژی اتمی حداکثر معادل هفت برابر حداقل حقوق و مزایای شاغلین موضوع جزء (۲) این بند، در ازای هر سال خدمت حداکثر تا سی سال و تا سقف چهار میلیارد و هفتصد و بیست میلیون (۴.۷۲۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال خواهد بود.
۴	جزء (۳) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور	پاداش پایان خدمت موضوع قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵/۲/۲۶ با اصلاحات و الحاقات بعدی و پاداش‌های مشابه به مقامات، رؤسا، مدیران و کارکنان کلیه دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین وزارت اطلاعات، نیروهای مسلح و سازمان انرژی اتمی حداکثر معادل هفت برابر حداقل حقوق و مزایای موضوع ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری در ازای هر سال خدمت تا سقف سی سال خواهد بود که از لحاظ بازنشستگی و وظیفه ملاک محاسبه قرار می‌گیرد. هرگونه پرداخت خارج از ضوابط این قانون تحت این عنوان و عناوین مشابه در حکم تصرف غیرقانونی در اموال عمومی است.



۲-۱۷-۳. ارزیابی کارشناسی

در بند (ث) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، سقف پاداش پایان خدمت کارکنان دولت مطرح شده است. بر این اساس حکم پیشنهادی یاد شده به همراه حکم قانونی مربوط به این موضوع در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور، در جدول ۳۴ نشان داده شده است.

جدول ۳۴. سقف پاداش پایان خدمت در قانون بودجه سال ۱۴۰۲ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۳

بند (ت) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴	بند (ت) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳
پاداش پایان خدمت موضوع قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت، پاداش پایان خدمت کارکنان مشمول ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری با احتساب فوق‌العاده بند (۱۰) ماده (۶۸) قانون مذکور به مقامات، رؤسا، مدیران و کارکنان تمامی دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ و همچنین وزارت اطلاعات، نیروهای مسلح و سازمان انرژی اتمی ایران در ازای هر سال خدمت حداکثر تا سی سال و تا سقف پنج میلیارد و پانصد میلیون (۵,۵۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال خواهد بود. اعمال این بند برای نیروهای مسلح با رعایت تبصره (۳) ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری است.	پاداش پایان خدمت موضوع قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت، پاداش پایان خدمت کارکنان مشمول ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری با احتساب فوق‌العاده بند (۱۰) ماده (۶۸) قانون مذکور به مقامات، رؤسا، مدیران و کارکنان تمامی دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ و همچنین وزارت اطلاعات، نیروهای مسلح و سازمان انرژی اتمی ایران در ازای هر سال خدمت حداکثر تا سی سال و تا سقف شش میلیارد و پانصد میلیون (۶,۵۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال خواهد بود.

در سال‌های اخیر با توجه به اتخاذ سیاست کنترل هزینه‌های عمومی دولت، برای پاداش پایان خدمت کارکنان دولت سقف یا حداکثر در نظر گرفته شد. با استمرار سیاست یاد شده، سقف اسمی^۱ مذکور در برخی سال‌ها، نظیر سال ۱۴۰۱، ثابت مانده و میزان حقیقی^۲ آن همواره کاهش یافته است. در این راستا، در بند (ث) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، سقف پاداش پایان خدمت کارکنان دولت با حدود هجده درصد (۱۸٪) افزایش از پنج میلیارد و پانصد میلیون (۵,۵۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال در قانون بودجه سال ۱۴۰۳، به شش میلیارد و پانصد میلیون (۶,۵۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال افزایش یافته است. این درحالی است که براساس ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری،^۳ میانگین پاداش پایان خدمت کارکنان دولت، که در میانی و مقررات پرداخت صرفاً مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری هستند، حدود پانصد میلیارد (۵,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال برآورد می‌شود. بنابراین سقف پاداش پایان خدمت در لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، به میزان شش میلیارد و پانصد میلیون (۶,۵۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال، به سطوح بالای حقوق‌بگیران دولت اصابت خواهد نمود و تأثیر چندانی در پاداش پایان خدمت طبقه متوسط کارکنان دولت نخواهد داشت. این مسئله با توجه به

1. Nominal

2. Real

۳. به کارمندان مشمول این قانون که بازنشسته می‌شوند به ازای هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر (تا سی سال) به اضافه وجوه مربوط به مرخصی‌های ذخیره شده پرداخت خواهد شد. آن قسمت از سابقه خدمت کارمند که در ازای آن وجوه بازخریدی دریافت نموده‌اند از سنوات خدمتی که مشمول دریافت این وجوه می‌گردد کسر می‌شود.

لزوم حمایت بیشتر از گروه‌های ضعیف‌تر حقوق‌بگیر در شرایط مواجهه با محدودیت‌های منابع مالی در کشور، سیاست قابل قبولی ارزیابی شده و از این رو حکم موضوع این بند مورد تأیید است.

براساس ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری، در حالی مبنای محاسبه پاداش پایان خدمت حقوق و مزایای مستمر در نظر گرفته شده که این مزایا در قانون مذکور به طور شفاف تعریف نشده است، بنابراین درج عبارت «با احتساب فوق‌العاده بند (۱۰) ماده (۶۸) قانون مذکور» در بند (ث) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، به منظور جلوگیری از بروز ابهام در این خصوص مورد تصریح قرار گرفته است. این در حالی است که با توجه به ماده (۱) قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت، که در آن حقوق و فوق‌العاده‌های دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است، مبنای محاسبه پاداش پایان خدمت در نظر گرفته شده، بنابراین ضروری است به سایر اقلام پرداختی مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری که مشمول کسور بازنشستگی است، نظیر «ترمیم حقوق»، موضوع ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، نیز تصریح گردد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود عبارت «با احتساب سایر اقلام مشمول کسور مشمولین قانون مذکور» جایگزین عبارت «با احتساب فوق‌العاده بند (۱۰) ماده (۶۸) قانون مذکور» شود.

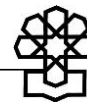
گفتنی است که در توضیحات ذیل جدول (۱) لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور و در تبیین اقلام مهم مصارف عمومی دولت، برای پاداش پایان خدمت کارکنان مبلغ هشتصد و پنجاه هزار میلیارد ریال اعتبار در نظر گرفته شده است. همچنین با توجه به اینکه این بند صرفاً یک جزء دارد، از حیث رعایت اصول قانون‌نویسی باید جزء ۱ حذف شده و مفاد این جزء در قالب بند مطرح شود.

۱۸-۳. رعایت ترتیبات ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و مجوز سازمان برنامه و بودجه در تصویب‌نامه‌ها و بخشنامه‌های دستگاه‌های اجرایی (موضوع اجزای (۱) و (۳) بند (ج) تبصره «۱۲»)

۱-۱۸-۳. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

براساس ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری به‌منظور هماهنگی در تعیین حقوق و مزایای کارمندان دستگاه‌های اجرایی، شورای حقوق و دستمزد با عضویت رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور^۱ و وزیر امور اقتصادی و دارایی و دو نفر از وزرا به انتخاب هیئت‌وزیران و رئیس دستگاه ذی‌ربط و مجموعاً دو نفر نماینده از کمیسیون‌های اجتماعی و برنامه و بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی (به‌عنوان ناظر) تشکیل می‌شود. براساس این ماده کلیه دستگاه‌های اجرایی اعم از اینکه مشمول مقررات این قانون باشند یا نباشند، مکلفند قبل از اتخاذ تصمیم در مراجع قانونی ذی‌ربط برای تعیین و یا تغییر مبنای و مقررات حقوق و مزایای کارمندان خود و یا هر نوع پرداخت جدید موافقت شورای مذکور را کسب کنند. گفتنی است که مصوبات و تصمیمات شورای حقوق و دستمزد پس از تأیید رئیس‌جمهور قابل اجرا بوده و وظایف دبیرخانه آن به عهده سازمان اداری و استخدامی کشور است. همچنین هیئت‌وزیران و سایر مراجعی که اختیار

۱. با توجه به تفکیک سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به دو سازمان برنامه و بودجه کشور و اداری و استخدامی کشور، در شرایط کنونی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی معادل سازمان‌های برنامه و بودجه کشور و اداری و استخدامی کشور محسوب می‌شود.



تنظیم مقررات پرداخت را دارند نیز موظفند قبل از هرگونه تصمیم‌گیری نظر موافق این شورا را اخذ نمایند. این در حالی است که با توجه به مستثنا شدن بسیاری از دستگاه‌های اجرایی از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری^۱ و تعدد نظامات پرداخت و گستردگی قوانین و مقررات این حوزه، اهمیت تنظیم‌گری این شورای در شرایط کنونی، به‌مراتب بیش از اهمیت آن در زمان تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری ارزیابی می‌شود. همچنین به‌موجب ماده (۷۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور، کلیه تصویب‌نامه‌ها، بخشنامه‌ها، دستورالعمل‌ها و همچنین تصمیمات و مصوبات هیئت‌های امناء و مراجع و مقامات اجرایی و دستگاه‌های اجرایی به‌استثنای احکام قضایی که متضمن بار مالی برای صندوق‌های بازنشستگی یا دستگاه‌های اجرایی و دولت می‌باشد، در صورتی قابل اجراست که بار مالی ناشی از آن قبلاً محاسبه و در قوانین بودجه کل کشور و یا بودجه سالیانه دستگاه یا صندوق ذی‌ربط تأمین شده باشد و ایجاد و تحمیل هرگونه بار مالی مازاد بر ارقام مندرج در قوانین بودجه سنواتی یا صندوق ذی‌ربط ممنوع می‌باشد، در غیراین صورت عمل مراجع مذکور در حکم تعهد زائد بر اعتبار است و مشمول پرداخت ازسوی دستگاه یا صندوق‌های مربوطه نیست. همچنین دستگاه‌ها و صندوق‌های مربوط مجاز به اجرای احکام مقامات اجرایی و مراجع قوه مجریه که بار مالی آن تأمین نشده است، نیستند و اجرای احکام یاد شده فقط در حدود منابع مذکور ممکن است. در هر حال تحمیل کسری بودجه به دولت و دستگاه‌های اجرایی و صندوق‌ها غیرقابل پذیرش می‌باشد و مسئولیت اجرای احکام این ماده برعهده رؤسای دستگاه‌ها و صندوق‌ها و مدیران و مقامات مربوط است. در این راستا، در بند (ت) ماده (۱۸) قانون برنامه هفتم پیشرفت نیز ایجاد و تحمیل هرگونه بار مالی مازاد بر ارقام مندرج در قوانین بودجه سنواتی در دستگاه اجرایی، به اشکال مختلف تصویب‌نامه، بخشنامه، دستورالعمل، تغییر تشکیلات، تغییر احکام کارگزینی (به‌صورت تغییر ضرایب، جداول حقوقی و طبقه‌بندی مشاغل و افزایش مبنای حقوقی)، اعطای مجوز هر نوع استخدام و به‌کارگیری نیرو، خرید تضمینی، جبران زیان، جایزه صادراتی و نظایر آن ممنوع شده است. همچنین در حکم مذکور مسئولیت اجرای آن برعهده بالاترین مقام دستگاه اجرایی و یا مقامات مجاز و مدیران مالی مربوط قرار داده شده است. این در حالی است که در قوانین بودجه سنواتی نیز احکامی در این خصوص به تصویب رسیده است. در جدول ۳۵ نمونه‌هایی از احکام یاد شده نشان داده شده است.

جدول ۳۵. نمونه‌هایی از احکام مربوط به ضرورت رعایت ترتیبات ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و مجوز

سازمان برنامه و بودجه در تصویب‌نامه‌ها و بخشنامه‌های دستگاه‌های اجرایی در قوانین بودجه سنواتی

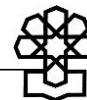
ردیف	مستند قانونی	متن قانون
۱	بند (ط) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور	در اجرای ماده (۳۰) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و در راستای رفع تبعیض حقوق شاغلان دستگاه‌های اجرایی و ماده (۷۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور و بندهای «ت» و «ث» ماده (۷) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، در سال ۱۴۰۲ هرگونه تصویب‌نامه، بخشنامه، دستورالعمل، تغییر تشکیلات، طبقه‌بندی مشاغل و

۱. فهرست دستگاه‌های مستثنا از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری به تفصیل در گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۴۰۲) با عنوان: «بررسی مصوبات کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه: ارزیابی تغییرات نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی» با شماره مسلسل: ۱۹۳۷۰ مطرح شده است.

ردیف	مستند قانونی	متن قانون
		همچنین مصوبات هیئت‌های امنا و نظایر آن در دستگاه‌های اجرایی مشمول ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین سازمان انرژی اتمی و دستگاه‌های اجرایی مشمول ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور، منوط به رعایت ترتیبات مقرر در ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری، بند «ج» ماده (۷) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اخذ مجوز مکتوب از سازمان برنامه و بودجه کشور مبنی بر تأمین اعتبارات مورد نیاز در این قانون می‌باشد.
۲	جزء (۶) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور	در اجرای ماده (۳۰) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و در راستای رفع تبعیض حقوق شاغلان دستگاه‌های اجرایی و ماده (۷۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور و بندهای (ت) و (ث) ماده (۷) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، هرگونه تصویب‌نامه، بخشنامه، دستورالعمل، تغییر تشکیلات، طبقه‌بندی مشاغل و همچنین مصوبات هیئت‌های امنا و نظایر آن در دستگاه‌های اجرایی مشمول ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین سازمان انرژی اتمی و دستگاه‌های اجرایی مشمول ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور، منوط به رعایت ترتیبات مقرر در ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری، بند (ج) ماده (۷) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اخذ مجوز مکتوب از سازمان برنامه و بودجه کشور مبنی بر تأمین اعتبارات مورد نیاز در این قانون می‌باشد.
۳	جزء (۵) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور	در اجرای ماده (۳۰) قانون برنامه ششم توسعه و در راستای رفع تبعیض حقوق شاغلان دستگاه‌های اجرایی و ماده (۷۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵/۱۱/۱۰ و بندهای (ت) و (ث) ماده (۷) قانون برنامه ششم توسعه، هرگونه تصویب‌نامه، بخشنامه، دستورالعمل، تغییر تشکیلات، تغییر ضرایب، جداول حقوقی و طبقه‌بندی مشاغل و افزایش مبنای حقوقی، اعطای مجوز هر نوع استخدام و به‌کارگیری نیرو و همچنین مصوبات هیئت‌های امنا و نظایر آن در دستگاه‌های اجرایی مشمول ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین سازمان انرژی اتمی (به‌استثنای مشمولین قانون کار جمهوری اسلامی ایران) و دستگاه‌های اجرایی مشمول ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور، منوط به تأمین اعتبارات مورد نیاز و رعایت ترتیبات مندرج در ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و بند (ج) ماده (۷) قانون برنامه ششم توسعه (اخذ مجوز مکتوب از سازمان برنامه و بودجه کشور) می‌باشد.

۲-۱۸-۳. ارزیابی کارشناسی

در اجزای (۱) و (۳) بند (ج) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، لزوم رعایت ترتیبات ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و مجوز سازمان برنامه و بودجه در تصویب‌نامه‌ها و بخشنامه‌های دستگاه‌های اجرایی مطرح شده است. بر این اساس، حکم پیشنهادی یاد شده به‌همراه حکم قانونی مربوط به این موضوع در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور در جدول ۳۶ نشان داده شده است.



جدول ۳۶. رعایت ترتیبات ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و مجوز سازمان برنامه و بودجه در تصویب‌نامه‌ها و بخشنامه‌های دستگاه‌های اجرایی در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۴

بند (ج) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳	اجزای (۱) و (۳) بند (ج) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴
در راستای رفع تبعیض حقوق شاغلان دستگاه‌های اجرایی و ماده (۷۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور، در سال ۱۴۰۳ هرگونه تصویب‌نامه، بخشنامه، دستورالعمل، تغییر تشکیلات، طبقه‌بندی مشاغل و همچنین مصوبات هیئت‌های امنا و نظایر آن منوط به رعایت ترتیبات مقرر در ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری، و اخذ مجوز مکتوب از سازمان برنامه و بودجه کشور مبنی بر تأمین اعتبارات مورد نیاز در این قانون است.	۱- در سال ۱۴۰۴ تصویب و اجرای هرگونه مقرر، تصویب‌نامه، بخشنامه، دستورالعمل، همچنین مصوبات هیئت‌های امنا و نظایر آن و اعمال سنوات ارفاقی با رعایت بند (ت) ماده (۱۸) قانون برنامه هفتم پیشرفت و ماده (۷۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور، مبنی بر تأمین اعتبارات مورد نیاز در این قانون است. ۳- در راستای رفع تبعیض حقوق شاغلان دستگاه‌های اجرایی موضوع بند (الف) این تبصره، رعایت ترتیبات مقرر در ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری برای تصویب و اجرای مصوبات مربوط به تغییر تشکیلات، تغییر ضرایب، جداول حقوقی و طبقه‌بندی مشاغل علاوه بر اخذ مجوز مکتوب از سازمان برنامه و بودجه کشور الزامی است.

وجود هماهنگی و تناسب در مقررات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی گوناگون، یکی از ضرورت‌های نظام اداری صحیح، موضوع بند دهم اصل سوم قانون اساسی، محسوب شده و نقش مهمی در ارتقای کارآمدی اداره امور عمومی برعهده دارد. بر این اساس ضروری است نهادهای مشخصی مسئولیت هماهنگی مقررات مصوب مراجع گوناگون دارای صلاحیت در حوزه اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی کشور را برعهده گیرند. در این راستا، قانونگذار در ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (۱۸) قانون برنامه هفتم پیشرفت، سازمان‌های برنامه و بودجه و اداری و استخدامی کشور را، که به‌استناد اصل یکصد و بیست‌وششم قانون اساسی^۱ مسئولیت امور برنامه و بودجه و امور اداری و استخدامی کشور را به نیابت از رئیس‌جمهور برعهده دارند، به‌عنوان راهبران هماهنگی این حوزه تعیین کرده است. بر این اساس حکم اجزای (۱) و (۳) بند (ج) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور مبنی بر منوط شدن مصوبات مراجع ذی‌صلاح به رعایت ترتیبات مقرر در ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و اخذ مجوز مکتوب از سازمان برنامه و بودجه کشور مبنی بر تأمین اعتبارات مورد نیاز آن در قانون بودجه سال ۱۴۰۴، مورد تأیید است. گفتنی است که با توجه ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور^۲ و با توجه به ماده (۱۸۱) قانون آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی، تصویب حکم این بند نیازمند رأی دوسوم نمایندگان حاضر است. همچنین حکم مذکور در جزء (۱) فاقد ضمانت اجرای بازدارنده و متناسب است و از این جهت، علاوه بر مغایرت با اصول حقوقی (تناسب حکم و ضمانت اجرا)، مغایر جزء (۱۰) بند (۹) سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری به‌نظر می‌رسد.

۱. رئیس‌جمهور مسئولیت امور برنامه و بودجه و امور اداری و استخدامی کشور را مستقیماً برعهده دارد و می‌تواند اداره آنها را به عهده دیگری بگذارد.

۲. دانشگاه‌ها، مراکز و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و فرهنگستان‌ها و پارک‌های علم و فناوری که دارای مجوز از شورای گسترش آموزش عالی وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر مراجع قانونی ذکرربط می‌باشند، بدون رعایت قوانین و مقررات عمومی حاکم بر دستگاه‌های دولتی به‌ویژه قانون محاسبات عمومی کشور، قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون برگزاری مناقصات و اصلاحات و الحاقات بعدی آنها و فقط در چارچوب مصوبات و آیین‌نامه‌های مالی، معاملاتی، اداری، استخدامی و تشکیلاتی مصوب هیئت‌امنا که حسب مورد به تأیید وزیران علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و در مورد فرهنگستان‌ها به تأیید رئیس‌جمهور و در مورد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و تحقیقاتی وابسته به نیروهای مسلح به تأیید رئیس ستاد کل نیروهای مسلح می‌رسد، عمل می‌کنند.

۱۹-۳. لزوم مجوز سازمان اداری و استخدامی کشور در خصوص هرگونه استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی (موضوع جزء (۲) بند (ج) تبصره «۱۲»)

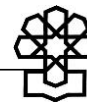
۱-۱۹-۳. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

به‌منظور منطقی‌سازی، متناسب‌سازی و چابک‌سازی اندازه دولت از منظر تعداد نیروی انسانی براساس ماده (۵۱) قانون مدیریت خدمات کشوری مجموع مجوزهای استخدام دستگاه‌های اجرایی با رعایت فصل دوم این قانون در برنامه‌های پنج‌ساله تعیین می‌گردد و سهم هریک از وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد. همچنین براساس تبصره این ماده هرگونه به‌کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی خارج از مجوزهای موضوع این ماده خلاف قانون محسوب و ممنوع می‌باشد و پرداخت هرگونه وجهی به افرادی که بدون مجوز به‌کار گرفته می‌شوند، تصرف غیرقانونی در اموال عمومی محسوب می‌گردد. در این راستا، در ماده (۱۰۴) قانون برنامه هفتم پیشرفت^۱، کاهش مجموع کارکنان دستگاه‌های اجرایی به‌میزان پانزده درصد (۱۵٪) در طول دوره برنامه، به‌عنوان یکی از اهداف کمی سنجه‌های عملکردی اصلاح نظام اداری در نظر گرفته شده است. همچنین براساس بند (الف) ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت تمامی اختیارات وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی زیرمجموعه قوه مجریه در مورد جذب و به‌کارگیری نیروی انسانی به‌استثنای وزارت اطلاعات، سازمان بازرسی کل کشور (با رعایت ماده (۳) قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور مصوب ۱۳۶۰/۷/۱۹ با اصلاحات و الحاقات بعدی) و سازمان انرژی اتمی ایران در طول اجرای برنامه، موقوف‌الاجرا شده است. به‌علاوه براساس این ماده هرگونه استخدام اعم از رسمی، پیمانی، کارگری دائم و موقت و عناوین مشابه و به‌کارگیری نیروی انسانی اعم از قرارداد کار معین، قرارداد کارگری، قرارداد از محل طرح‌های تملک دارایی‌های سرمایه‌ای، شرکتی و سایر عناوین، صرفاً بر مبنای اطلاعات ثبت شده در سامانه یکپارچه نظام اداری با رعایت قانون مدیریت داده‌ها و اطلاعات ملی و براساس مجوز مشترک سازمان برنامه و بودجه و سازمان اداری و استخدامی کشور در صورت تأمین اعتبار توسط سازمان برنامه و بودجه انجام شده و هرگونه درخواست دستگاه‌ها برای جذب و به‌کارگیری نیروی جدید منوط به ثبت فهرست اسامی نیروهای مورد نیاز یا مازاد در سامانه فوق و تأیید سازمان اداری و استخدامی کشور مبنی بر عدم وجود نیروی متناسب در سامانه مذکور است. در این امتداد و با توجه به اینکه در حدود هفده سال گذشته دستگاه‌های اجرایی متعددی از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری، از جمله مقررات حوزه جذب و استخدام آن، مستثنا شده‌اند، در قوانین بودجه سال‌های اخیر احکامی در خصوص موقوف‌الاجرا شدن اختیارات دستگاه‌های اجرایی در خصوص استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی مطرح می‌شود. در جدول ۳۷ نمونه‌هایی از احکام یاد شده نشان داده شده است.

۱. در اجرای بند (۲۵) سیاست‌های کلی برنامه پنج‌ساله هفتم و به‌منظور تحقق اهداف کمی زیر مطابق با احکام این فصل اقدام می‌شود:

سنجه عملکردی	واحد متعارف	هدف کمی در پایان برنامه
کاهش مجموع کارکنان دستگاه‌های اجرایی	درصد	۱۵

سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف است گزارش سنجه‌های عملکردی اصلاح نظام اداری را سالانه به مجلس ارسال نماید.



جدول ۳۷. نمونه‌هایی از احکام مربوط به موقوف‌الاجرا شدن اختیارات دستگاه‌های اجرایی در خصوص استخدام و

به‌کارگیری نیروی انسانی در قوانین بودجه سنواتی

ردیف	مستند قانونی	متن قانون
۱	بند (ب) تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور	ب- تمام اختیارات دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران از جمله کلیه دستگاه‌ها و شرکت‌های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است و دستگاه‌های اجرایی که دارای مقررات خاص اداری و استخدامی می‌باشند به‌استثنای دستگاه‌هایی که به حکم قانون اساسی مقررات خاص دارند، در خصوص استخدام و نیروی انسانی در سال ۱۴۰۲ موقوف‌الاجرا می‌شود. هرگونه استخدام نیروی انسانی در تمام دستگاه‌های اجرایی، در کارگروه مشترک سازمان برنامه و بودجه کشور و سازمان اداری و استخدامی کشور مطرح و مجوز استخدام تنها با امضای مشترک رؤسای دو سازمان مذکور صادر می‌گردد. همچنین استخدام نیروی انسانی برای وزارت اطلاعات با تأیید و تأمین اعتبار از سوی سازمان برنامه و بودجه کشور خواهد بود.
۲	بند (ب) تبصره (۲۰) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور	تمام اختیارات دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران از جمله کلیه دستگاه‌ها و شرکت‌های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است و دستگاه‌های اجرایی که دارای مقررات خاص اداری و استخدامی می‌باشند در خصوص استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی به‌استثنای وزارت اطلاعات، سازمان بازرسی کل کشور و حفاظت اطلاعات قوه قضائیه و دستگاه‌های مندرج در ماده (۶۶) قانون محاسبات عمومی کشور در سال ۱۴۰۱ موقوف‌الاجرا می‌شود. هرگونه استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی در تمام دستگاه‌های اجرایی مذکور، صرفاً براساس مجوز صادره از سوی سازمان اداری و استخدامی کشور و اخذ تأییدیه از سازمان برنامه و بودجه کشور مبنی بر پیش‌بینی بار مالی در قانون است.

۲-۱۹-۳. ارزیابی کارشناسی

براساس جزء (۲) بند (ج) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، در اجرای بند (الف) ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت با رعایت مستثنیات آن، هرگونه استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی اعم از قرارداد کار معین، قرارداد کارگری، قرارداد از محل طرح‌های تملک دارایی‌های سرمایه‌ای، شرکتی و سایر عناوین، صرفاً بر مبنای اطلاعات ثبت شده در سکوی یکپارچه نظام اداری (سینا) با رعایت قانون مدیریت داده‌ها و اطلاعات ملی و براساس مجوز سازمان اداری و استخدامی کشور که با رعایت جزء (۱) بند (ج) تبصره «۱۲» در صورت تأمین اعتبار توسط سازمان برنامه و بودجه کشور صادر می‌شود، انجام می‌گردد. همچنین براساس این جزء هرگونه درخواست دستگاه‌ها برای جذب و به‌کارگیری نیروی جدید منوط به ثبت تعداد نیروهای مورد نیاز در سامانه فوق است.

یکی از ملزومات مهم ایجاد نظام اداری صحیح، موضوع بند دهم اصل سوم قانون اساسی، متناسب‌سازی تعداد کارکنان دولت با نیازها و شرایط کشور است. این مسئله در بند دهم سیاست‌های کلی نظام اداری^۱ مبنی بر چابک‌سازی، متناسب‌سازی و منطقی ساختن تشکیلات نظام اداری مورد تأکید قرار گرفته است. همچنین بند شانزدهم سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی^۲ نیز بر صرفه‌جویی در هزینه‌های عمومی کشور با تأکید بر تحول اساسی در ساختارها و منطقی‌سازی اندازه دولت اشاره دارد. در این راستا، یکی از ملزومات مهم تحقق متناسب‌سازی اندازه دولت، ساماندهی

۱. چابک‌سازی، متناسب‌سازی و منطقی ساختن تشکیلات نظام اداری در جهت تحقق اهداف چشم‌انداز.
۲. صرفه‌جویی در هزینه‌های عمومی کشور با تأکید بر تحول اساسی در ساختارها، منطقی‌سازی اندازه دولت و حذف دستگاه‌های موازی و غیرضرور و هزینه‌های زائد.

جذب و به‌کارگیری کارکنان در نظام اداری کشور است. بر این اساس، در قانون مدیریت خدمات کشوری تمهیداتی نظیر تعیین محدودیت برای مجموع تعداد مجوزهای استخدامی و لزوم اخذ مجوز از هیئت‌وزیران در این خصوص، در نظر گرفته شده است. با این وجود خروج گسترده دستگاه‌های اجرایی از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری و تعدد نظامات اداری استخدامی در بخش عمومی باعث شده کنترل‌پذیری استخدام‌های دولتی و نظارت بر جذب و به‌کارگیری نیروی انسانی جدید در دستگاه‌های اجرایی کشور کاهش یابد. بر این اساس، قانونگذار در قوانین بودجه سال‌های اخیر ضمن موقوف‌الاجرا نمودن اختیارات دستگاه‌های اجرایی در جذب و استخدام نیروی انسانی، سازوکارهایی برای نظارت بیشتر بر این فرایند در نظر گرفته است. بنابراین کلیات حکم جزء (۲) بند (ج) تبصره «۱۲» در این خصوص مورد تأیید است.

۲۰-۳. ثبت کلیه پرداخت‌ها در فیش حقوقی کارکنان (موضوع بند (ج) تبصره «۱۲»)

۱-۲۰-۳. تحلیل مسئله و پیشینه قوانین و مقررات

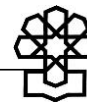
براساس ماده (۷۹) قانون مدیریت خدمات کشوری، کلیه مبالغ پرداختی به مشمولین این قانون اعم از مستمر، غیرمستمر، پاداش و هزینه‌ها، باید در فیش حقوقی کارمندان درج گردد. همچنین در بخش پایانی ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه، دستگاه‌های اجرایی مشمول این ماده مکلف شدند که حقوق، فوق‌العاده‌ها، هزینه‌ها، کمک‌هزینه‌ها، کارانه، پرداخت‌های غیرماهیهانه و مزایای ناخالص پرداختی ماهیهانه اعم از مستمر و غیرمستمر، نقدی و غیرنقدی (معادل ریالی آن) و سایر مزایا به مقامات، رؤسا، مدیران موضوع این ماده را از هر محل (از جمله اعتبارات خارج از شمول قانون محاسبات عمومی کشور، مصوب ۱۳۶۶، درآمدهای اختصاصی، اعتبارات متفرقه، اعتبارات کمک‌های رفاهی، اعتبارات بودجه عمومی و منابع عمومی و همچنین اعتبارات موضوع ماده (۲۱۷) قانون مالیات‌های مستقیم^۱ با اصلاحات و الحاقات بعدی مصوب ۱۳۶۶، تبصره «۱» ماده (۳۹) قانون مالیات بر ارزش افزوده^۲ مصوب ۱۳۸۷/۲/۱۷، مواد (۱۶۰) تا (۱۶۲) قانون امور گمرکی^۳ مصوب ۱۳۹۰، و یا اعتبارات خاص ناشی از واگذاری و فروش شرکت‌ها در سازمان

۱. به وزارت امور اقتصادی و دارایی اجازه داده می‌شود که یک درصد از وجوهی که بابت مالیات و جرائم موضوع این قانون وصول می‌گردد (به‌استثنای مالیات بر درآمد شرکت‌های دولتی) در حساب مخصوص در خزانه منظور نموده و در مورد آموزش و تربیت کارمندان در امور مالیاتی و حسابرسی و تشویق کارکنان و کسانی که در امر وصول مالیات فعالیت مؤثری می‌داند داشته و یا می‌دارند خرج نماید. وجوه پرداختی به استناد این ماده به‌عنوان پاداش وصولی از شمول مالیات و کلیه مقررات مغایر مستثناست.

۲. سه درصد (۳٪) از وجوه واریزی که به حساب‌های موضوع این ماده واریز می‌گردد، در حساب مخصوصی نزد خزانه به نام سازمان امور مالیاتی کشور واریز می‌شود و معادل آن از محل اعتبار اختصاصی که در قوانین بودجه سنواری منظور می‌گردد در اختیار سازمان مزبور که وظیفه شناسایی، رسیدگی، مطالبه و وصول این عوارض را عهده‌دار می‌باشد، قرار خواهد گرفت تا برای خرید تجهیزات، آموزش و تشویق کارکنان و حسابرسی هزینه نماید. وجوه پرداختی به استناد این بند به‌عنوان پاداش وصولی از شمول مالیات و کلیه مقررات مغایر مستثناست. (این بند در ماده (۵۵) قانون مالیات بر ارزش افزوده مصوب ۱۴۰۰ نیز ایفا شده است).

۳. ماده (۱۶۰) - دو درصد (۲٪) از حقوق ورودی در حساب مخصوصی نزد خزانه به نام گمرک جمهوری اسلامی ایران واریز می‌شود و معادل آن از محل اعتبار اختصاصی که در قوانین بودجه سنواری منظور می‌گردد در اختیار سازمان مزبور قرار می‌گیرد. گمرک جمهوری اسلامی ایران هفتاد درصد (۷۰٪) اعتبار موضوع این ماده را برای تجهیز گمرک‌ها و ابنیه و ساختمان‌های گمرک و خانه‌های سازمانی با اولویت گمرک‌های مرزی هزینه می‌نماید و عملکرد این ماده را هر ۶ ماه یک بار به کمیسیون اقتصادی مجلس شورای اسلامی گزارش می‌نماید. تبصره «۱» - بودجه گمرک جمهوری اسلامی ایران اعم از هزینه‌ای، تملک دارایی‌های سرمایه‌ای و اعتبارات موضوع این ماده به‌صورت متمرکز در ردیف جداگانه‌ای در لویح بودجه سنواری منظور می‌شود.

تبصره «۲» - مصرف سی درصد (۳۰٪) اعتبار موضوع این ماده از شمول قانون محاسبات عمومی و سایر مقررات عمومی دولت مستثناست و تابع «قانون نحوه هزینه کردن اعتباراتی که به‌موجب قانون از رعایت قانون محاسبات عمومی و سایر مقررات عمومی دولت مستثناست» مصوب ۱۳۶۴/۱۱/۶، می‌باشد.



خصوصی‌سازی، اعتبارات مربوط به ردیف‌های کمک به اشخاص حقیقی و حقوقی و سایر درآمدها و موارد مشابه، را منحصراً در فیش حقوقی منعکس و پس از ثبت در سامانه حقوق و مزایا، پرداخت کنند، به‌نحوی که میزان هرگونه ناخالص پرداختی ماهیانه به هریک از افراد مذکور بلافاصله در سامانه اطلاعاتی هر دستگاه مشخص باشد. همچنین در قوانین بودجه سال‌های اخیر نیز احکامی در خصوص لزوم ثبت کلیه پرداخت‌ها در فیش حقوقی کارکنان دولت مطرح شده است. بر این اساس، در جدول ۳۸ نمونه‌هایی از احکام یاد شده نشان داده شده است.

جدول ۳۸. نمونه‌هایی از احکام مربوط به ثبت کلیه پرداخت‌ها در فیش حقوقی کارکنان در قوانین بودجه سنواتی

ردیف	مستند قانونی	متن قانون
۱	بند (ک) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور	کلیه دستگاه‌های موضوع این قانون مکلفند تمام پرداخت‌های قانونی به کارکنان را فقط در یک سند (فیش) به‌صورت ماهیانه درج نمایند و داشتن هرگونه سند دیگر با هر عنوان، خلاف قانون تلقی می‌شود.
۲	جزء (۱۰) بند (الف) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور	کلیه دستگاه‌های موضوع این قانون مکلفند تمام پرداخت‌های قانونی به کارکنان را فقط در یک سند (فیش) به‌صورت ماهیانه درج نمایند و داشتن هرگونه سند (فیش) دیگر با هر عنوان، خلاف قانون تلقی می‌شود.

۲-۲۰-۳. ارزیابی کارشناسی

در بند (چ) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، ثبت کلیه پرداخت‌ها در فیش حقوقی کارکنان مطرح شده است. بر این اساس، حکم پیشنهادی یاد شده به‌همراه حکم قانونی مربوط به این موضوع در قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور، در جدول ۳۹ نشان داده شده است.

جدول ۳۹. ثبت کلیه پرداخت‌ها در فیش حقوقی کارکنان در قانون بودجه سال ۱۴۰۲ و لایحه بودجه سال ۱۴۰۳

بند (ح) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳	بند (چ) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴
کلیه دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری مکلفند تمام پرداخت‌های قانونی به کارکنان خود را فقط در یک سند (فیش) به‌صورت ماهیانه درج نمایند و داشتن هرگونه سند دیگر با هر عنوان، تخلف قانونی محسوب می‌شود.	کلیه دستگاه‌های اجرایی موضوع بند (الف) این تبصره مکلفند تمام پرداخت‌های قانونی به کارکنان خود را فقط در یک سند (فیش) به‌صورت ماهیانه درج نمایند و داشتن هرگونه سند دیگر با هر عنوان، تخلف قانونی محسوب می‌شود. اعمال سنوات ارفاقی در احکام و قوانین و مقررات مختلف صرفاً منوط به درخواست ذی‌نفع، تأیید دستگاه و تأیید کتبی سازمان برنامه و بودجه کشور برای پیش‌بینی اعتبار در قانون بودجه است.

تبصره «۳»- هزینه‌کرد اعتبارات موضوع این ماده در چارچوب قوانین مربوطه به‌موجب دستورالعملی است که توسط وزیر امور اقتصادی و دارایی ابلاغ می‌گردد.

ماده (۱۶۱)- گمرک موظف است بیست درصد (۲۰٪) از منابع موضوع ماده (۱۶۰) این قانون را به‌منظور تشویق، ترغیب، پاداش و هزینه‌های رفاهی و درمانی و کمک‌هزینه مسکن کارکنان گمرک و کارکنان سایر دستگاه‌های اجرایی که در مکان‌های تحت مدیریت و نظارت گمرک موضوع ماده (۱۲) این قانون خدمت ارائه می‌نمایند، متناسب با نقش آنها پرداخت نماید. پرداخت پاداش برای کارکنان مستقر در گمرک‌های مرزی زمینی و دریایی، گمرک فرودگاه‌ها و ستادهای گمرک در مراکز استان‌ها به‌ترتیب با ضریب ۳، ۲ و ۱/۵ است. ماده (۱۶۲)- گمرک موظف است ۱۰ درصد (۱۰٪) از منابع موضوع ماده (۱۶۰) این قانون را به‌منظور آموزش، پژوهش و بالا بردن سطح آگاهی، مهارت و معلومات کارکنان گمرک و سایر اموری که موجب افزایش بهره‌وری کارکنان گمرک و وصول حقوق دولت می‌شود، هزینه نماید.

تعدد فیش‌های پرداختی به کارکنان بخش عمومی باعث تضعیف امکان پایش مجموع میزان دریافتی کارکنان از دستگاه‌های اجرایی و همچنین کاهش سطح نظارت‌پذیری نظام جبران خدمات کارکنان دولت می‌شود. در این راستا و با توجه به ضرورت جلوگیری از صدور فیش‌های حقوقی متعدد و پرداخت‌های نامتعارف و انتظام‌بخشی به نظام جبران خدمات کارکنان دولت [۱۱۰]، محتوای حکم بند (چ) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور مبنی بر ثبت کلیه پرداخت‌ها در فیش حقوقی کارکنان، مورد تأیید است.

همان‌طور که در بخش‌های قبل ذکر شد با توجه به اینکه محتوای حکم مذکور در گذشته در قوانین دیگری نیز مطرح شده بود و به‌رغم قانونی بودن احکام مذکور تخلفاتی در این خصوص به‌وقوع پیوست، بنابراین به‌نظر می‌رسد حکم موضوع این بند فاقد ضمانت اجرایی کافی ازجمله ضمانت اجرای کیفری است، لذا پیشنهاد می‌گردد در راستای جزء «۱» بند (۹) سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری مبنی بر قابل‌اجرا بودن قانون و قابل‌سنجش بودن اجرای آن، ضمانت اجرایی آن تقویت گردد.

۴. جمع‌بندی

استقرار عدالت در نظام پرداخت کشور یکی از دغدغه‌های مهم دولت، مجلس و کارکنان نظام اداری بوده و در سال‌های اخیر نیز تلاش‌های قابل‌توجهی در این خصوص انجام شده است [۱۱۱]. در این راستا، با توجه به هزینه قابل‌توجه اعمال اقدامات اصلاحی اساسی در این حوزه و محدودیت منابع مالی کشور در شرایط کنونی، اعمال اصلاحات جزئی تدریجی در نظام پرداخت کشور در تعیین شیوه افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان در قوانین بودجه سنواتی، یکی از مهم‌ترین فرصت‌ها و مؤثرترین اصلاحات در دسترس و امکان‌پذیر برای ارتقای سطح عدالت‌محوری و کارآمدی نظام جبران خدمت کارکنان و بازنشستگان دولت به‌حساب می‌آید. در گزارش حاضر پس از ذکر انواع روش‌ها و سازوکارهای افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت در قوانین بودجه سنواتی در قالب شانزده عامل، بر ضرورت توجه به این عوامل به‌عنوان یک کل منسجم و دقت‌نظر به تأثیرات متقابل آنها به‌منظور اتخاذ یک سیاست هماهنگ و لزوم پرهیز از بخش‌نگری در این خصوص تأکید شده است. همچنین در ادامه این گزارش، ضمن تحلیل و بررسی اعتبارات جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان دولت در لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور، به ارزیابی احکام تبصره «۱۲» این لایحه، پیرامون مسائل حقوق و دستمزد، پرداخته شده است. بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد، براساس فرضیات در نظر گرفته شده در لایحه بودجه ۱۴۰۴ و افزایش‌های حقوق اعمال شده در سال جاری برای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر، حدود چهل‌وچهار (۴۴٪) درصد از مجموع هزینه‌های عمومی دولت در سال ۱۴۰۴، صرف پرداخت حقوق و مزایای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر شاغل و بازنشسته دولت خواهد شد. در این راستا، اهم فروض در نظر گرفته شده در جدول شماره (۶) لایحه بودجه ۱۴۰۴، در حوزه حقوق و دستمزد، شامل افزایش بیست درصدی (۲۰٪) حقوق کارکنان و بازنشستگان و رشد به‌ترتیب پنجاه (۵۰٪) و صد درصدی (۱۰۰٪) کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد کارکنان و بازنشستگان است. درخصوص تناسب بین افزایش مذکور و میزان نرخ تورم کشور، گفتنی است که هرچند افزایش



بیشتر حقوق و مزایای کارکنان دولت بدون تأمین منابع پایدار درآمدی، آن هم در شرایطی که تراز عملیاتی این لایحه حدوداً منفی هزار و هشتصد هزار میلیارد تومان برآورد می‌شود، می‌تواند به تعمیق وضعیت کسری بودجه و شکل‌گیری تورم بیشتر و بروز مطالبات افزایش حقوق مضاعف منجر شود، اما استمرار سیاست اختلاف قابل توجه بین افزایش حقوق سنواتی کارکنان و بازنشستگان و نرخ تورم موجود در جامعه، آن هم در چند سال پیاپی، نیز می‌تواند به کاهش بهره‌وری کارکنان و نظام اداری، بروز عدم تعادل دستمزدی در بخش عمومی و خصوصی و افزایش انگیزه دستگاه‌های اجرایی مبنی بر اخذ فوق‌العاده‌های خاص و تعمیق بی‌عدالتی در نظام جبران خدمات کشور منجر شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود کارگروهی متشکل از مجلس و دولت و با همکاری کارشناسان تخصصی ذی‌ربط، نسبت به شناسایی منابع حمایتی نقدی و غیرنقدی جدید اقدام نموده و حمایت‌های مضاعفی در این خصوص در نظر گرفته شود.

براساس توضیحات مطرح شده، اهم نکات و اصلاحات ضروری در خصوص احکام تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور، به اختصار در جدول ذیل مطرح شده است.

جدول ۴۰. خلاصه ارزیابی کارشناسی احکام پیشنهادی تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور

بند	متن حکم پیشنهادی در لایحه	اظهار نظر کارشناسی	متن پیشنهادی مرکز پژوهش‌ها																																																																								
(الف)	<p>در سال ۱۴۰۴ حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه و مستثنیات آن به شرح زیر افزایش می‌یابد:</p> <p>۱- ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در سال ۱۴۰۴ به میزان بیست درصد (۲۰٪) افزایش می‌یابد.</p> <p>۲- حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلان (مشمول و غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری)، به میزان بیست درصد (۲۰٪) افزایش می‌یابد. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور مصوب ۱۳۹۶/۱۲/۲۰ و تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور مصوب ۱۳۹۷/۱۲/۲۱ در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.</p> <p>۳- مبنای تأثیر حقوق ثابت در محاسبه فوق‌العاده‌های احکام، صرفاً موارد مندرج در مواد (۶۵ و ۶۶) قانون مدیریت خدمات کشوری است.</p> <p>۴- حداقل مبلغ مندرج در حکم کارگزینی و قرارداد منعقد ماهیانه حقوق‌بگیران شامل جزء ۳-الف این تبصره به میزان صد و بیست میلیون (۱۲۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال تعیین می‌شود</p> <p>۵- امتیاز کمک‌هزینه عائله‌مندی و حق اولاد موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری برای شاغلان مشمول ماده (۱۶) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت به ترتیب ۳۶۲۵ و ۲۹۶۷ و معادل ریالی امتیاز مذکور برای سایر مشمولان ماده مذکور تعیین می‌گردد.</p>	<p>در خصوص عدم تناسب بین میزان افزایش حقوق در نظر گرفته شده برای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر با نرخ تورم، پیشنهاد می‌شود کارگروهی متشکل از مجلس و دولت و با همکاری کارشناسان تخصصی ذی‌ربط، نسبت به شناسایی منابع حمایتی نقدی و غیرنقدی جدید اقدام نموده و حمایت‌های مضاعفی در این خصوص در نظر گرفته شود. همچنین با توجه به جزء (۴) بند (۵) سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی مبنی بر ضرورت حفظ قدرت خرید اقشار ضعیف جامعه از طریق متناسب‌سازی مزد شاغلین و بازنشستگان و با توجه به اینکه سبد مصرف گروه‌های حقوق‌بگیر با سطح دریافتی پایین‌تر بیشتر معطوف به تأمین نیازهای اساسی زندگی ایشان می‌باشد، و همچنین با توجه به بازه و میزان پلکان مالیات بر حقوق کارکنان دولت در لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، که موجب شده در برخی از بازه‌ها، درصد افزایش حقوق کارکنان با سطح دریافتی بالاتر بیشتر گردد، به نظر می‌رسد افزایش حقوق کارکنان دولت به صورت ترکیبی از درصد و عدد ثابت شیوه مناسب‌تری برای افزایش حقوق و مزایای ایشان است.</p> <p>در جزء (۵) بند (الف)، هرچند افزایش امتیازات کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد می‌تواند تأثیر مثبتی بر تسهیل ازدواج و افزایش نرخ باروری داشته باشد، اما درعین حال این مسئله می‌تواند توازن بین اقلام و مؤلفه‌های پرداختی به کارکنان دولت را با چالش مواجه نموده و اختلاف بین حقوق و مزایای کارکنان آقا و خانم و همچنین مجرد و متأهل و دارای فرزند را بیش‌ازپیش افزایش دهد. در این راستا، در جدول (۶) لایحه بودجه ۱۴۰۴، عنوان شده که نرخ رشد حقوق و مزایای کارکنان دولت از محل افزایش کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد معادل حدود هشت</p>	<p>حذف عبارت «تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری» از حکم جزء (۲)</p> <p>جزء (۴) به شرح ذیل اصلاح شود.</p> <p>۴- حداقل مبلغ مندرج در حکم کارگزینی و قرارداد منعقد ماهیانه حقوق‌بگیران شامل جزء ۳-الف این تبصره به میزان صد و بیست میلیون (۱۲۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال تعیین می‌شود.</p> <p>۱-۴. حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقد ماهیانه، موضوع این جزء، برای کارکنان دارای تحصیلات و سوابق خدمت، با ضرایبی به شرح جدول ذیل اعمال می‌شود.</p>																																																																								
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>مقطع سابقه</th> <th>دبپلم</th> <th>فوق دبپلم</th> <th>کارشناسی</th> <th>کارشناسی ارشد</th> <th>دکتری تخصصی</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>۰-۱</td> <td>۱</td> <td>۱.۰۴</td> <td>۱.۰۸</td> <td>۱.۱۴</td> <td>۱.۲</td> </tr> <tr> <td>۱-۲</td> <td>۱.۰۱</td> <td>۱.۰۶</td> <td>۱.۱۱</td> <td>۱.۱۶</td> <td>۱.۲۱</td> </tr> <tr> <td>۲-۳</td> <td>۱.۰۲</td> <td>۱.۰۷</td> <td>۱.۱۲</td> <td>۱.۱۷</td> <td>۱.۲۲</td> </tr> <tr> <td>۳-۴</td> <td>۱.۰۳</td> <td>۱.۰۹</td> <td>۱.۱۴</td> <td>۱.۲۰</td> <td>۱.۲۵</td> </tr> <tr> <td>۴-۵</td> <td>۱.۰۴</td> <td>۱.۱۱</td> <td>۱.۱۷</td> <td>۱.۲۲</td> <td>۱.۲۷</td> </tr> <tr> <td>۵-۶</td> <td>۱.۰۵</td> <td>۱.۱۳</td> <td>۱.۱۹</td> <td>۱.۲۴</td> <td>۱.۳۰</td> </tr> <tr> <td>۶-۸</td> <td>۱.۰۶</td> <td>۱.۱۴</td> <td>۱.۲۰</td> <td>۱.۲۵</td> <td>۱.۳۱</td> </tr> <tr> <td>۸-۱۰</td> <td>۱.۰۷</td> <td>۱.۱۶</td> <td>۱.۲۱</td> <td>۱.۲۷</td> <td>۱.۳۲</td> </tr> <tr> <td>۱۰-۱۲</td> <td>۱.۰۸</td> <td>۱.۱۷</td> <td>۱.۲۲</td> <td>۱.۲۸</td> <td>۱.۳۳</td> </tr> <tr> <td>۱۲-۱۴</td> <td>۱.۰۹</td> <td>۱.۱۸</td> <td>۱.۲۳</td> <td>۱.۲۹</td> <td>۱.۳۴</td> </tr> <tr> <td>۱۴ و بیشتر</td> <td>۱.۱</td> <td>۱.۱۹</td> <td>۱.۲۴</td> <td>۱.۳۰</td> <td>۱.۳۶</td> </tr> </tbody> </table>	مقطع سابقه	دبپلم	فوق دبپلم	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری تخصصی	۰-۱	۱	۱.۰۴	۱.۰۸	۱.۱۴	۱.۲	۱-۲	۱.۰۱	۱.۰۶	۱.۱۱	۱.۱۶	۱.۲۱	۲-۳	۱.۰۲	۱.۰۷	۱.۱۲	۱.۱۷	۱.۲۲	۳-۴	۱.۰۳	۱.۰۹	۱.۱۴	۱.۲۰	۱.۲۵	۴-۵	۱.۰۴	۱.۱۱	۱.۱۷	۱.۲۲	۱.۲۷	۵-۶	۱.۰۵	۱.۱۳	۱.۱۹	۱.۲۴	۱.۳۰	۶-۸	۱.۰۶	۱.۱۴	۱.۲۰	۱.۲۵	۱.۳۱	۸-۱۰	۱.۰۷	۱.۱۶	۱.۲۱	۱.۲۷	۱.۳۲	۱۰-۱۲	۱.۰۸	۱.۱۷	۱.۲۲	۱.۲۸	۱.۳۳	۱۲-۱۴	۱.۰۹	۱.۱۸	۱.۲۳	۱.۲۹	۱.۳۴	۱۴ و بیشتر	۱.۱	۱.۱۹	۱.۲۴	۱.۳۰	۱.۳۶
مقطع سابقه	دبپلم	فوق دبپلم	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری تخصصی																																																																						
۰-۱	۱	۱.۰۴	۱.۰۸	۱.۱۴	۱.۲																																																																						
۱-۲	۱.۰۱	۱.۰۶	۱.۱۱	۱.۱۶	۱.۲۱																																																																						
۲-۳	۱.۰۲	۱.۰۷	۱.۱۲	۱.۱۷	۱.۲۲																																																																						
۳-۴	۱.۰۳	۱.۰۹	۱.۱۴	۱.۲۰	۱.۲۵																																																																						
۴-۵	۱.۰۴	۱.۱۱	۱.۱۷	۱.۲۲	۱.۲۷																																																																						
۵-۶	۱.۰۵	۱.۱۳	۱.۱۹	۱.۲۴	۱.۳۰																																																																						
۶-۸	۱.۰۶	۱.۱۴	۱.۲۰	۱.۲۵	۱.۳۱																																																																						
۸-۱۰	۱.۰۷	۱.۱۶	۱.۲۱	۱.۲۷	۱.۳۲																																																																						
۱۰-۱۲	۱.۰۸	۱.۱۷	۱.۲۲	۱.۲۸	۱.۳۳																																																																						
۱۲-۱۴	۱.۰۹	۱.۱۸	۱.۲۳	۱.۲۹	۱.۳۴																																																																						
۱۴ و بیشتر	۱.۱	۱.۱۹	۱.۲۴	۱.۳۰	۱.۳۶																																																																						



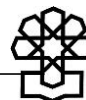
متن پیشنهادی مرکز پژوهش‌ها	اظهار نظر کارشناسی	متن حکم پیشنهادی در لایحه	بند
<p>۲-۴. برای مشمولین کمک‌هزینه اولاد، علاوه بر اعمال ضرایب جدول فوق، به‌ازای هر فرزند، چهار درصد به مبلغ حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقدۀ ماهیانه آنها اضافه می‌شود.</p> <p>۳-۴. فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب‌وهوا، موضوع بند (۱) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، مازاد بر حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقدۀ ماهیانه، موضوع این جزء، قابل پرداخت است.</p> <p>۴-۴. آیین‌نامه اجرایی موضوع این جزء با پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد.</p>	<p>(۸٪) درصد است. این درحالی است که مفروضات لازم به‌منظور تبیین چرایی این ادعا مطرح نشده و صحت آن محل تردید است.</p> <p>در جزء (۱) بند (ب)، درخصوص رشد حقوق بازنشستگان شایان ذکر است که در جدول (۶) لایحه بودجه ۱۴۰۴، عنوان شده که نرخ رشد حقوق بازنشستگان از محل دو مرحله اجرای قانون متناسب‌سازی حقوق، یازده واحد (۱۱٪) درصد است. همچنین در ادامه اشاره شده که برای این منظور یکصد و چهار هزار میلیارد تومان در نظر گرفته شده است. این درحالی است که در صورتی استمرار وضعیت موجود درخصوص متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان، کفایت این منابع به‌منظور تحقق کامل قانون برنامه هفتم پیشرفت در این خصوص محل تردید جدی است.</p>		
<p>جزء (۲) به‌شرح ذیل اصلاح شود.</p> <p>کمک‌هزینه عائله‌مندی و حق اولاد موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری برای بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی معادل ریالی امتیاز جزء (۵) بند (الف) این تبصره تعیین می‌گردد.</p> <p>جزء (۳) به‌شرح ذیل اصلاح شود.</p> <p>حداقل حکم حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح و سایر صندوق‌های وابسته به دستگاه‌های اجرایی متناسب با سنوات خدمت به‌میزان صد و هجده میلیون (۱۱۸.۰۰۰.۰۰۰) ریال تعیین می‌شود.</p> <p>در جزء (۴) عبارت «اقلام مشمول کسور بازنشستگی صرفاً به‌موجب قانون دائمی تعیین می‌شود.» حذف گردد.</p>	<p>در جزء (۱) بند (ب)، درخصوص رشد حقوق بازنشستگان گفتنی است که در جدول (۶) لایحه بودجه ۱۴۰۴، عنوان شده که نرخ رشد حقوق بازنشستگان از محل دو مرحله اجرای قانون متناسب‌سازی حقوق، یازده واحد (۱۱٪) درصد است. همچنین در ادامه اشاره شده که برای این منظور یکصد و چهار هزار میلیارد تومان در نظر گرفته شده است. این درحالی است که در صورتی استمرار وضعیت موجود درخصوص متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان، کفایت این منابع به‌منظور تحقق کامل قانون برنامه هفتم پیشرفت در این خصوص محل تردید جدی است.</p> <p>در جزء (۳) بند (ب)، به‌منظور برخوردار بازنشستگان حداقل‌بگیر از مزایای متناسب‌سازی حقوق، پیشنهاد می‌شود مبلغ حداقل حکم بازنشستگان با افزایش ۱۰ میلیون ریالی به‌میزان یکصد و هجده میلیون (۱۱۸.۰۰۰.۰۰۰) ریال تعیین گردد.</p>	<p>۱- حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران، مشترکان صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرایی در سال ۱۴۰۴ به‌میزان بیست درصد (۲۰٪) افزایش می‌یابد.</p> <p>۲- کمک‌هزینه عائله‌مندی و حق اولاد موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری برای بازنشستگان معادل ریالی امتیاز جزء (۵) بند (الف) این تبصره تعیین می‌گردد.</p> <p>۳- حداقل حکم حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران مشمول صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح و سایر صندوق‌های وابسته به دستگاه‌های اجرایی متناسب با سنوات خدمت به‌میزان صد و هشت میلیون (۱۰۸.۰۰۰.۰۰۰) ریال تعیین می‌شود.</p> <p>۴- سقف کسورات بازنشستگی برای مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری که اقلام مشمول کسور بالاتر از سقف بند (ت) باشد، به‌میزان سقف خالص پرداختی مندرج در بند (ت) این تبصره می‌باشد. اقلام مشمول کسور بازنشستگی صرفاً به‌موجب قانون دائمی تعیین می‌شود.</p>	(ب)
<p>جزء (۱) به‌شرح ذیل اصلاح شود.</p>	<p>در جزء (۱) بند (پ)، در راستای جزء (۴) بند (۵) سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی مبنی بر ضرورت حفظ قدرت خرید اقشار</p>	<p>۱- مستمری مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور به‌میزان بیست درصد (۲۰٪) افزایش می‌یابد.</p>	(پ)

متن پیشنهادی مرکز پژوهش‌ها	اظهار نظر کارشناسی	متن حکم پیشنهادی در لایحه	بند
<p>مستمری مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور به میزان سی درصد (۳۰٪) افزایش می‌یابد.</p> <p>جزء (۴) به شرح ذیل اصلاح شود.</p> <p>مستمری والدین شهدا به میزان یک‌ونیم (۱/۵) برابر مبلغ مندرج در جزء (۴) بند (الف) این تبصره تعیین می‌شود.</p>	<p>ضعیف جامعه و به‌منظور انطباق بیشتر حکم مذکور با بند (ث) ماده (۳۱) قانون برنامه هفتم پیشرفت پیشنهاد می‌شود مستمری مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور به میزان سی درصد (۳۰٪) افزایش یابد.</p> <p>در جزء (۲) بند (پ)، ضوابط پرداخت کمک‌معیشت ماهیانه به جانبازان و آزادگان معسر غیرحالت اشتغال فاقد شغل و درآمد، افراد تحت تکفل قانون جانبازان متوفی فاقد شغل و درآمد و رزمندگان معسر فاقد شغل و درآمد و معلولان شدید و خیلی شدید و فاقد شغل و درآمد در چارچوب آیین‌نامه اجرایی مصوب هیئت‌وزیران پیش‌بینی شده است. این درحالی است که با توجه به اصل هشتادوپنجم قانون اساسی مبنی بر قائلیت سمت نمایندگی به شخص نماینده و عدم قابلیت واگذاری آن به دیگری و با توجه به ذکر ضوابط و چارچوب کلی پرداخت کمک‌معیشت مذکور در بند (ب) تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲، پیشنهاد می‌شود چارچوب کلی و منطق پرداخت کمک‌معیشت موردنظر به‌همراه حداقل و حداکثر آن، در حدود اعتبارات هزینه مصوب با همکاری دولت، تدقیق و تصویب شده و اختیار تصویب سایر ضوابط ذی‌ربط به هیئت‌وزیران واگذار گردد.</p>	<p>۲- بنیاد شهید و امور ایثارگران، سازمان بهزیستی کشور و وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح مکلفند در سقف اعتبارات مصوب مربوط به جانبازان و آزادگان معسر غیرحالت اشتغال فاقد شغل و درآمد که براساس قوانین نیروهای مسلح مشمول دریافت حقوق وظیفه نمی‌باشند، افراد تحت تکفل قانونی جانبازان متوفی فاقد شغل و درآمد و رزمندگان معسر فاقد شغل و درآمد و معلولان شدید و خیلی شدید و فاقد شغل و درآمد، با انجام آزمون وسیع و توجه به دهک‌های درآمدی توسط بنیاد شهید و امور ایثارگران کمک‌معیشت ماهیانه که میزان آن در چارچوب آیین‌نامه اجرایی مصوب هیئت‌وزیران تعیین می‌شود، پرداخت نمایند.</p> <p>۳- جانبازان، آزادگان و رزمندگان موضوع این بند که توانایی انجام کار داشته و با وجود فراهم شدن شرایط اشتغال به تشخیص بنیاد شهید و امور ایثارگران و وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح (حسب مورد) مشغول به‌کار نشده باشند، مشمول این حکم نمی‌گردند.</p> <p>۴- مستمری والدین شهدا به میزان ۲۰ درصد افزایش می‌یابد.</p>	
<p>در جزء (۱)، پس از عبارت سایر پرداختی‌ها، عبارت «مجموع ناخالص حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر و سایر پرداختی‌ها پس از کسر کسور بازنشستگی، بیمه تأمین اجتماعی بیمه خدمات درمانی اصلی و تبعی درجه یک و مالیات» درج شود.</p> <p>در جزء (۱)، عبارت هشتصد و نودوشش میلیون (۸۹۶,۰۰۰,۰۰۰) ریال جایگزین عبارت «هفت برابر حداقل حکم کارگزینی برای حقوق‌بگیران» گردد.</p> <p>در جزء (۲)، عبارت «پاداش بهره‌وری منابع و مصارف با تأیید سازمان برنامه و بودجه کشور» حذف گردد.</p>	<p>در بند (ت)، با توجه به اینکه در جدول (۶) لایحه بودجه ۱۴۰۴، عنوان شده که نرخ رشد حقوق و مزایای کارکنان دولت با لحاظ افزایش امتیازات کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد معادل حدود بیست‌وهشت درصد (۲۸٪) خواهد بود. بر این اساس با توجه به اینکه کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد کارکنان دولت نیز در سقف خالص پرداختی موضوع این بند لحاظ می‌شوند، بنابراین پیشنهاد می‌شود سقف خالص پرداختی موضوع حکم مذکور برای کارکنان دولت با رشد بیست‌وهشت درصدی (۲۸٪) به میزان هشتصد و نودوشش میلیون (۸۹۶,۰۰۰,۰۰۰) ریال تعیین گردد.</p>	<p>۱- سقف خالص پرداختی متوسط ماهیانه در سال از محل حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر و سایر پرداختی‌ها از هر محل و تحت هر عنوان در سال ۱۴۰۴ به گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر موضوع بند (الف) این تبصره و بازنشستگان موضوع بندهای (الف) و (ب) این تبصره در تمامی مناطق کشور به میزان هفت برابر حداقل حکم کارگزینی برای حقوق‌بگیران و حکم حقوقی برای بازنشستگان و وظیفه‌بگیران تعیین می‌گردد. پرداخت مازاد بر این مبلغ تحت هر عنوان و از هر محل به کارکنان کشوری و لشکری اعم از کارمندان، اعضای هیئت‌علمی، قضات و بازنشستگان در وزارتخانه‌ها و شرکت‌های دولتی و همچنین شرکت‌ها و</p>	(ت)



متن پیشنهادی مرکز پژوهش‌ها	اظهار نظر کارشناسی	متن حکم پیشنهادی در لایحه	بند
	<p>همچنین به منظور تدقیق حکم پیشنهادی در تبیین عبارت «خالص» پرداختی، پیشنهاد می‌شود عبارت «مجموع ناخالص حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر و سایر پرداختی‌ها پس از کسر کسور بازنشستگی، بیمه تأمین اجتماعی بیمه خدمات درمانی اصلی و تبعی درجه یک و مالیات» پس از عبارت سایر پرداختی‌ها در بند یاد شده درج گردد.</p>	<p>مؤسساتی که مدیران آن به هر طریق توسط دولت و یا نهادهای عمومی منصوب می‌شوند، ممنوع است.</p> <p>۲- کارانه گروه پزشکی، فوق‌العاده خاص پزشکان شاغل در سازمان پزشکی قانونی کشور، حق التحقیق، حق اشعه پرتوکاران سازمان انرژی اتمی ایران، پاداش بهره‌وری منابع و مصارف با تأیید سازمان برنامه و بودجه کشور، حق التالیف و حق داوری، راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها و حق‌التدریس صرفاً برای اعضای هیئت‌علمی، بیمه درمان، حق محرومیت از مطب (تمام وقت جغرافیایی)، اعضای هیئت‌علمی بالینی تمام وقت جغرافیایی و عیدی پایان سال و همچنین بیمه بازنشستگی ایثارگران و معافیت مالیاتی موضوع مواد (۳۷) و (۵۶) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران از حکم این بند مستثناست.</p> <p>۳- افزایش سقف دریافتی موضوع جزء (۱) این بند با درخواست بالاترین مقام دستگاه و تصویب شورای حقوق و دستمزد، صرفاً برای مشاغل حساس و خاص یا مشاغل دارای شرایط خاص (و نه دستگاه خاص) از جمله در حوزه عملیاتی صنعت نفت و دریانوردی بلامانع است. درخواست‌های این بند در صورت تأیید سازمان برنامه و بودجه مبنی بر رعایت سقف تعهد و بودجه دستگاه قابل طرح در شورای حقوق و دستمزد است.</p>	
<p>پیشنهاد می‌شود عبارت «با احتساب سایر اقلام مشمول کسور مشمولین قانون مذکور» جایگزین عبارت «با احتساب فوق‌العاده بند (۱۰) ماده (۶۸) قانون مذکور» شود.</p>	<p>براساس ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری، درحالی مبنای محاسبه پاداش پایان خدمت حقوق و مزایای مستمر در نظر گرفته شده که این مزایا در قانون مذکور به‌طور شفاف تعریف نشده است، بنابراین درج عبارت «با احتساب فوق‌العاده بند (۱۰) ماده (۶۸) قانون مذکور» در بند (ث) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، به منظور جلوگیری از بروز ابهام در این خصوص مورد تصریح قرار گرفته است. این درحالی است که با توجه به ماده (۱) قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت، که در آن حقوق و فوق‌العاده‌های دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است، مبنای محاسبه پاداش پایان خدمت در نظر گرفته شده، بنابراین ضروری است به سایر اقلام پرداختی مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری که مشمول کسور</p>	<p>۱- پاداش پایان خدمت موضوع قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت، پاداش پایان خدمت کارکنان مشمول ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری با احتساب فوق‌العاده بند (۱۰) ماده (۶۸) قانون مذکور به مقامات، رؤسا، مدیران و کارکنان تمامی دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ و همچنین وزارت اطلاعات، نیروهای مسلح و سازمان انرژی اتمی ایران در ازای هر سال خدمت حداکثر تا سی سال و تا سقف شش میلیارد و پانصد میلیون (۶.۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال خواهد بود.</p>	(ث)

متن پیشنهادی مرکز پژوهش‌ها	اظهار نظر کارشناسی	متن حکم پیشنهادی در لایحه	بند
	بازنشستگی است، نظیر «ترمیم حقوق»، موضوع ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، نیز تصریح گردد.		
	وجود هماهنگی و تناسب در مقررات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی گوناگون، یکی از ضرورت‌های نظام اداری صحیح، موضوع بند دهم اصل سوم قانون اساسی، محسوب شده و نقش مهمی در ارتقای کارآمدی اداره امور عمومی برعهده دارد. بر این اساس ضروری است نهادهای مشخصی مسئولیت هماهنگی مقررات مصوب مراجع گوناگون دارای صلاحیت در حوزه اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی کشور را برعهده گیرند. در این راستا، قانونگذار در ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (۱۸) قانون هفتم پیشرفت، سازمان‌های برنامه و بودجه و اداری و استخدامی کشور را، به‌عنوان راهبران هماهنگی این حوزه تعیین کرده است. بر این اساس، حکم اجزای (۱) و (۳) بند (ج) تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ مبنی بر منوط شدن مصوبات مراجع ذی‌صلاح به رعایت ترتیبات مقرر در ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و اخذ مجوز مکتوب از سازمان برنامه و بودجه کشور مبنی بر تأمین اعتبارات مورد نیاز آن در قانون بودجه سال ۱۴۰۴، مورد تأیید است.	<p>۱- در سال ۱۴۰۴ تصویب و اجرای هرگونه مقرر، تصویب‌نامه، بخشنامه، دستورالعمل، همچنین مصوبات هیئت‌های امانا و نظایر آن و اعمال سنوات ارفاقی با رعایت بند (ت) ماده (۱۸) قانون برنامه هفتم پیشرفت و ماده (۷۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور، مبنی بر تأمین اعتبارات مورد نیاز در این قانون است.</p> <p>۲- در اجرای بند (الف) ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت با رعایت مستثنیات آن، هرگونه استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی اعم از قرارداد کار معین، قرارداد کارگری، قرارداد از محل طرح‌های تملک دارایی‌های سرمایه‌ای، شرکتی و سایر عناوین، صرفاً بر مبنای اطلاعات ثبت شده در سکوی یکپارچه نظام اداری (سینا) با رعایت قانون مدیریت داده‌ها و اطلاعات ملی و براساس مجوز سازمان اداری و استخدامی کشور که با رعایت جزء (۱) این بند در صورت تأمین اعتبار توسط سازمان برنامه و بودجه کشور صادر می‌شود، انجام می‌گردد. هرگونه درخواست دستگاه‌ها برای جذب و به‌کارگیری نیروی جدید منوط به ثبت تعداد نیروهای مورد نیاز در سامانه فوق است.</p> <p>۳- در راستای رفع تبعیض حقوق شاغلان دستگاه‌های اجرایی موضوع بند (الف) این تبصره، رعایت ترتیبات مقرر در ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری برای تصویب و اجرای مصوبات مربوط به تغییر تشکیلات، تغییر ضرایب، جداول حقوقی و طبقه‌بندی مشاغل علاوه بر اخذ مجوز مکتوب از سازمان برنامه و بودجه کشور الزامی است.</p>	(ج)
	هرچند محتوا حکم پیشنهادی به‌منظور ضرورت جلوگیری از صدور فیش‌های حقوقی متعدد و پرداخت‌های نامتعارف و انتظام بخشی به نظام جبران خدمات کارکنان دولت مورد تأیید است، اما با توجه به بروز تخلفاتی در این حوزه، تقویت ضمانت اجرای آن لازم به نظر می‌رسد.	کلیه دستگاه‌های اجرایی موضوع بند (الف) این تبصره مکلفند تمام پرداخت‌های قانونی به کارکنان خود را فقط در یک سند (فیش) به‌صورت ماهیانه درج نمایند و داشتن هرگونه سند دیگر با هر عنوان، تخلف قانونی محسوب می‌شود. اعمال سنوات ارفاقی در احکام و قوانین و مقررات مختلف صرفاً منوط به درخواست ذی‌نفع، تأیید دستگاه و تأیید کتبی سازمان برنامه و بودجه کشور برای پیش‌بینی اعتبار در قانون بودجه است.	(چ)

**منابع و مأخذ**

- [۱]. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۸.
- [۲]. سیاست‌های کلی نظام اداری، ابلاغی ۱۳۸۹.
- [۳]. سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری، ابلاغی ۱۳۹۸.
- [۴]. سیاست‌های کلی خانواده، ابلاغی ۱۳۹۵.
- [۵]. سیاست‌های کلی جمعیت، ابلاغی ۱۳۹۳.
- [۶]. سیاست‌های کلی نظام در امور ترویج و تحکیم فرهنگ ایثار و جهاد و ساماندهی امور ایثارگران، ابلاغی ۱۳۸۹.
- [۷]. سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی، ابلاغی ۱۴۰۱.
- [۸]. سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی، ابلاغی ۱۳۹۲.
- [۹]. سیاست‌های کلی برنامه پنج‌ساله هفتم توسعه، ابلاغی ۱۴۰۱.
- [۱۰]. بیانات رهبر انقلاب اسلامی در دیدار با رئیس‌جمهور و اعضای هیئت‌دولت، مورخ ۱۳۹۵/۴/۲.
- [۱۱]. قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶.
- [۱۲]. قانون محاسبات عمومی، مصوب ۱۳۶۶.
- [۱۳]. قانون کار، مصوب ۱۳۶۹.
- [۱۴]. قانون مالیات‌های مستقیم، مصوب ۱۳۶۶.
- [۱۵]. قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، مصوب ۱۴۰۰.
- [۱۶]. قانون اصلاح قانون تنظیم خانواده و جمعیت، مصوب ۱۳۸۸.
- [۱۷]. قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران، مصوب ۱۳۹۱.
- [۱۸]. قانون خدمت وظیفه عمومی، مصوب ۱۳۶۳.
- [۱۹]. قانون نظام رتبه‌بندی معلمان، مصوب ۱۴۰۰.
- [۲۰]. قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به پایه حقوق اعضای رسمی هیئت‌علمی (آموزشی و پژوهشی) شاغل و بازنشسته دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، مصوب ۱۳۶۸.
- [۲۱]. قانون مالیات بر ارزش‌افزوده، مصوب ۱۴۰۰.
- [۲۲]. قانون مالیات بر ارزش‌افزوده، مصوب ۱۳۸۷.
- [۲۳]. قانون امور گمرکی، مصوب ۱۳۹۰.
- [۲۴]. قانون برنامه هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۴۰۳.
- [۲۵]. قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۰-۱۳۹۶)، مصوب ۱۳۹۶.
- [۲۶]. قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴-۱۳۹۰)، مصوب ۱۳۸۹.
- [۲۷]. قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور، مصوب ۱۳۹۶.
- [۲۸]. قانون آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی، مصوب ۱۳۷۸.
- [۲۹]. قانون اصلاح مواد (۱۸۰) و (۱۸۲) قانون آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی، مصوب ۱۴۰۱.
- [۳۰]. قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت، مصوب ۱۳۸۰.

- [۳۱]. قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور، مصوب ۱۴۰۲.
- [۳۲]. قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور، مصوب ۱۴۰۱.
- [۳۳]. قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور، مصوب ۱۴۰۰.
- [۳۴]. قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور، مصوب ۱۳۹۹.
- [۳۵]. قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور، مصوب ۱۳۹۸.
- [۳۶]. قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور، مصوب ۱۳۹۷.
- [۳۷]. قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور، مصوب ۱۳۹۶.
- [۳۸]. قانون بودجه سال ۱۳۹۶ کل کشور، مصوب ۱۳۹۵.
- [۳۹]. قانون بودجه سال ۱۳۹۵ کل کشور، مصوب ۱۳۹۴.
- [۴۰]. قانون بودجه سال ۱۳۹۴ کل کشور، مصوب ۱۳۹۳.
- [۴۱]. قانون بودجه سال ۱۳۹۳ کل کشور، مصوب ۱۳۹۲.
- [۴۲]. قانون بودجه سال ۱۳۹۲ کل کشور، مصوب ۱۳۹۱.
- [۴۳]. قانون بودجه سال ۱۱۳۹ کل کشور، مصوب ۱۳۹۰.
- [۴۴]. قانون بودجه سال ۱۳۹۰ کل کشور، مصوب ۱۳۸۹.
- [۴۵]. قانون بودجه سال ۱۳۸۹ کل کشور، مصوب ۱۳۸۸.
- [۴۶]. قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور، مصوب ۱۳۸۷.
- [۴۷]. قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، مصوب ۱۴۰۱.
- [۴۸]. قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان، مصوب ۱۳۷۹.
- [۴۹]. قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت، مصوب ۱۳۷۵.
- [۵۰]. قانون ممنوعیت به‌کارگیری بازنشستگان، مصوب ۱۳۹۵.
- [۵۱]. قانون نحوه انتصاب اشخاص در مشاغل حساس، مصوب ۱۴۰۱.
- [۵۲]. قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، مصوب ۱۳۹۲.
- [۵۳]. قانون ارتش جمهوری اسلامی، مصوب ۱۳۶۶.
- [۵۴]. قانون حمایت از حقوق معلولان، مصوب ۱۳۹۶.
- [۵۵]. لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور.
- [۵۶]. لایحه بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور.
- [۵۷]. لایحه اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور.
- [۵۸]. لایحه بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور.
- [۵۹]. لایحه الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۳).
- [۶۰]. طرح تسری فوق‌العاده خاص کارمندان سازمان‌های پزشکی قانونی، انتقال خون ایران، دامپزشکی و زندان‌ها و اقدامات تأمین و تربیتی کشور به کارکنان سازمان بازرسی (شماره ثبت ۴۵۷، دوره یازدهم مجلس شورای اسلامی).
- [۶۱]. طرح تسری فوق‌العاده خاص کارکنان سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمین و تربیتی کشور به کارکنان گمرک جمهوری اسلامی ایران (شماره ثبت ۸۹۴، دوره یازدهم مجلس شورای اسلامی).



- [۶۲]. طرح تسری فوق‌العاده خاص کارمندان سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمین و تربیتی کشور به کارکنان وزارت جهاد کشاورزی (شماره ثبت ۶۳۶، دوره یازدهم مجلس شورای اسلامی).
- [۶۳]. تصویب‌نامه شماره ۱۱۳۴۳۰/ت ۶۳۲۵۸ هـ مورخ ۱۴۰۳/۷/۲۹ هیئت‌وزیران.
- [۶۴]. تصویب‌نامه شماره ۵۶۳۰۶/ت ۶۲۷۷۰ هـ مورخ ۱۴۰۳/۴/۴ هیئت‌وزیران.
- [۶۵]. تصویب‌نامه شماره ۶۸۹۶۹/ت ۶۲۷۷۰ هـ مورخ ۱۴۰۳/۵/۱ هیئت‌وزیران.
- [۶۶]. تصویب‌نامه هیئت‌وزیران درخصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۴۰۳ مورخ ۱۴۰۳/۱/۱۴ - شماره ۳۰۳۴/ت ۶۲۴۶ هـ.
- [۶۷]. تصویب‌نامه هیئت‌وزیران درخصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۴۰۲، مورخ ۱۴۰۲/۱/۱۵ - شماره ۳۶۰۷/ت ۶۱۱۲۴ هـ.
- [۶۸]. تصویب‌نامه هیئت‌وزیران درخصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۴۰۱، مورخ ۱۴۰۱/۲/۱۱ - شماره ۲۱۴۸۷/ت ۵۹۸۲۶ هـ.
- [۶۹]. تصویب‌نامه هیئت‌وزیران درخصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۴۰۰، مورخ ۱۴۰۰/۲/۲۵ - شماره ۸۰۱۳/ت ۵۸۷۰۸ هـ.
- [۷۰]. تصویب‌نامه هیئت‌وزیران درخصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۳۹۹، مورخ ۱۳۹۹/۱/۲۰ - شماره ۳۷۱۸/ت ۵۷۵۹۳ هـ.
- [۷۱]. تصویب‌نامه هیئت‌وزیران درخصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۳۹۸، مورخ ۱۳۹۸/۱/۲۸ - شماره ۸۷۲۴/ت ۵۶۴۸۵ هـ.
- [۷۲]. تصویب‌نامه هیئت‌وزیران درخصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۳۹۷، مورخ ۱۳۹۷/۲/۵ - شماره ۱۴۸۹۶/ت ۵۵۳۱۳ هـ.
- [۷۳]. تصویب‌نامه هیئت‌وزیران درخصوص متناسب‌سازی دریافت‌های بازنشستگان و مستمری‌بگیران کشوری و لشکری، مورخ ۱۳۹۹/۶/۳۰ - شماره ۷۴۲۶۴/ت ۵۸۰۳۶ هـ.
- [۷۴]. بخشنامه بودجه سال ۱۴۰۴، ابلاغی مورخ ۱۴۰۳/۶/۱ رئیس‌جمهور با شماره ۸۳۷۱۰.
- [۷۵]. نظر شماره ۱۰۰۹۶ / ه ب مورخ ۱۴۰۲/۲/۱۳ رئیس مجلس شورای اسلامی درخصوص تصویب‌نامه با شماره ۳۶۰۷ / ت ۶۱۱۲۴ هـ، مورخ ۱۴۰۲/۱/۱۵ هیئت‌وزیران.
- [۷۶]. ضوابط اجرایی نحوه اعطای مزایای جانبی به کارکنان دستگاه‌های اجرایی، مصوب شورای حقوق و دستمزد، مورخ ۱۴۰۲/۷/۲۴.
- [۷۷]. دستورالعمل اجرایی سازمان برنامه و بودجه کشور درخصوص متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان کشوری و لشکری با شاغلان مشترک صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح، مورخ ۱۳۹۹/۷/۱ - شماره ۲۴۱۸۶۳.
- [۷۸]. بخشنامه شماره ۶۴۷۴۴۴ مورخ ۱۳۹۵/۵/۱۱ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به کلیه دستگاه‌های اجرایی (درخصوص سقف خالص پرداختی به مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی کشور).
- [۷۹]. بخشنامه سازمان اداری و استخدامی کشور درخصوص قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری مورخ ۲۳ آبان‌ماه ۱۴۰۱. شماره ۶۲۶۰۳.

- [۸۰]. بخشنامه شماره ۸۱۴۴۲ مورخه ۱۴۰۲/۷/۲۶ سازمان اداری و استخدامی کشور درخصوص اقلام پرداختی نظام جبران خدمت کارکنان.
- [۸۱]. بخشنامه شماره ۲۳۶۵۵ مورخ ۱۴۰۱/۴/۷ مشترک سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور درخصوص ثبوت تفاوت‌های تطبیق موضوع قوانین بودجه سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ در حکم حقوق کارکنان.
- [۸۲]. بخشنامه سازمان تأمین اجتماعی با شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۳/۱۱۵ مورخ ۱۴۰۳/۱/۸ درخصوص دستمزد مبنای کسر حق بیمه در سال ۱۴۰۳.
- [۸۳]. اداره کل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، (۱۴۰۳). خلاصه بخشنامه حداقل مزد سال ۱۴۰۳ کارگران مشمول قانون کار.
- [۸۴]. اداره کل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، (۱۴۰۲). خلاصه بخشنامه حداقل مزد سال ۱۴۰۲ کارگران مشمول قانون کار.
- [۸۵]. اداره کل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، (۱۴۰۱). خلاصه بخشنامه حداقل مزد سال ۱۴۰۱ کارگران مشمول قانون کار.
- [۸۶]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره طرح «اصلاح ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری». شماره مسلسل: ۱۸۶۸۵ (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۸۷]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۰). بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور ۷. تحلیلی بر اعتبارات جبران خدمت کارکنان و رفاه اجتماعی. شماره مسلسل: ۱۷۲۹۶ (تهیه و تدوین: محمد واثقی بادی).
- [۸۸]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۳۹۷). بررسی لایحه بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور ۴۰: تحلیلی بر اعتبارات جبران خدمت کارکنان و رفاه اجتماعی (تهیه و تدوین کنندگان: فهیمه غفرانی، اکبر شکوهی، محمدرضا مالکی).
- [۸۹]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۱). تحلیلی بر شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۱. شماره مسلسل: ۱۸۳۸۲ (تهیه و تدوین کنندگان: سیدمجتبی شهرآئینی، ایمان اکبری).
- [۹۰]. قلی‌پور، رحمت‌الله، (۱۳۹۵). چالش‌های نظام اداری بررسی موردی ایران. تهران: دانشگاه تهران.
- [۹۱]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۱). پیشنهاد ایجاد «فوق‌العاده تعدیل» در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی. شماره مسلسل: ۱۸۴۶۳ (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۹۲]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۲). بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۳ (۱): کلیات (ویرایش اول). شماره مسلسل: ۱۹۴۶۱ (تهیه و تدوین کنندگان: مرتضی کیانی، محمدمهدی جعفری، محمدرضا عبداللهی).
- [۹۳]. خبرگزاری مهر، مورخ ۴ آذر ۱۴۰۰ (کد خبر ۵۳۵۹۸۱۹).
- [۹۴]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۲). بررسی مصوبات کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه: ارزیابی تغییرات نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی. شماره مسلسل: ۱۹۳۷۰.
- [۹۵]. سازمان اداری و استخدامی کشور، (۱۴۰۱). گزارش سامانه حقوق و مزایا از میانگین وزنی پرداختی مربوط به اقلام حکم و اقلام خارج از حکم کارگزینی در سال ۱۴۰۱ (سه‌ماهه اول) قوه مجریه.
- [۹۶]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: «لایحه متناسب‌سازی حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان کشوری و لشکری». شماره مسلسل: ۱۸۴۷۴-۱ (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).



- [۹۷]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: «طرح تسری فوق‌العاده خاص کارمندان سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور به کارکنان اداری قوه قضائیه». شماره مسلسل: ۱۷۶۳۷ (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۹۸]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۱). بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور (۷۱): ارزیابی شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت. شماره مسلسل: ۱۸۷۹۴ (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۹۹]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۲). تحلیل نظارتی بر اجرایی‌سازی اجزای «۱» و «۴» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور (حداقل حکم کارگزینی و قرارداد ماهیانه و حداقل حقوق و مزایای مستمر کارکنان دولت). شماره مسلسل: ۱۸۸۹۵ (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۱۰۰]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۱) آسیب‌شناسی سیاست‌های حمایتی از اقشار ضعیف حقوق‌بگیر دولت و ارائه راهکارهایی برای حفظ قدرت خرید این اقشار (موضوع جزء (۵) بند (۵) سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی) شماره مسلسل: ۱۸۷۹۷ (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۱۰۱]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۱). بررسی مصوبات کمیسیون تلفیق لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور (۶): ارزیابی حذف ثبات تفاوت‌های تطبیق در حکم حقوق کارکنان (موضوع جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲»). شماره مسلسل: ۱۸۸۵۱ (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۱۰۲]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۲). آسیب‌شناسی تعیین حداقل دستمزد در ایران (۱): بررسی ساختار تصمیم‌گیری تعیین دستمزد. شماره مسلسل: ۱۹۲۴۲ (تهیه و تدوین: فاطمه عزیزخانی).
- [۱۰۳]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۰). اظهارنظر کارشناسی درباره: «طرح الحاق یک تبصره به ماده (۴۱) قانون کار» (حداقل دستمزد). شماره مسلسل: ۱۷۸۸۲.
- [۱۰۴]. مرکز آمار ایران (۱۳۹۶). گزیده نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۵. تهران: مرکز آمار ایران.
- [۱۰۵]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: «لایحه اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان» ۲. افزایش حق عائله‌مندی و کمک‌هزینه اولاد کارکنان و بازنشستگان دولت (موضوع بند «۳» ماده‌واحد گزارش کمیسیون برنامه، بودجه و محاسبات). شماره مسلسل: ۱۸۴۷۴-۳. (تهیه و تدوین‌کنندگان: سیدمجتبی شهرآئینی، محمدحسین معماریان).
- [106]. OECD - Doing Better for Families-OECD Publishing (2011).
- [۱۰۷]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۰). اظهارنظر کارشناسی درباره: «طرح تسری قانون مدیریت خدمات کشوری به شهرداری‌ها»، شماره مسلسل: ۱۷۵۸۰ (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۱۰۸]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۲). تحلیلی تقنینی و نظارتی بر اجرایی‌سازی اجزای «۲» و «۴» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور (حداقل حکم حقوق و حداقل حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی). شماره مسلسل: ۱۸۹۰۱ (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۱۰۹]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۰). ساختار نظام چندلایه تأمین اجتماعی و نظام فراگیر بیمه، مطالعه موردی استرالیا، هلند و کانادا. شماره مسلسل: ۱۷۸۴۶ (تهیه و تدوین‌کنندگان: فاطمه تیمورا، محمدحسین مردی و سیده زهرا قریشی).
- [۱۱۰]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۲). اظهارنظر کارشناسی درباره: «لایحه الحاق برخی از مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۳)». شماره مسلسل: ۱۹۲۷۶-۲ (تهیه و تدوین‌کنندگان: محمد مهدی جعفری، فرید کاظمی، محمدحسین معماریان).

- [۱۱۱]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۱). بررسی مصوبات کمیسیون تلفیق لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور (۵): ارزیابی شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت. شماره مسلسل: ۱۸۸۲۹ (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۱۱۲]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۲). بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور: احکام نظام اداری و حقوق و دستمزد (موضوع تبصره (۱۵)). شماره مسلسل: ۱۹۵۱۰. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۱۱۳]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۲). تحلیل و بررسی دامنه تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» در سایر اقلام حقوق و فوق‌العاده‌های نظام پرداخت دستگاه‌های اجرایی (موضوع بند (۱) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری). شماره مسلسل: ۱۹۶۰۲ (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۱۱۴]. مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۲). دستمزد منطقه‌ای در ایران. شماره مسلسل: ۱۹۴۱۲ (تهیه و تدوین: فاطمه عزیزخانی).

گزیده سیاستی / مدیریتی (پیامک منتخب)

این گزارش ضمن بررسی اعتبارات جبران خدمت کارکنان دولت در لایحه بودجه سال ۱۴۰۴، به ارزیابی احکام مندرج در تبصره «۱۲» این لایحه پرداخته و پیشنهادهایی به منظور اصلاح آنها ارائه کرده است.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، روپروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ | صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ | پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc.majles.ir