



نبت: ۸۶۰

اسفند ۱۴۰۱

مسلسل: ۱۸۸۵۱



دفتر مطالعات مدیریت

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))



مرکز پژوهش‌ها
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۱۸۸۵۱
کد مسلسل: ۲۹۰

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: 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))

نام دفتر: مطالعات مدیریت

مدیر مطالعه: سیدمجتبی شهرآئینی

تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی

ناظر علمی: مهدی عبدالحمید

اظهار نظر کنندگان: سعید حیدری، حمیدرضا شکری

ویراستار تخصصی: —

ویراستار ادبی: طاهره سیدمحمد

واژه‌های کلیدی:

۱. نظام جبران خدمات کارکنان

۲. گزارش کمیسیون تلفیق لایحه بودجه ۱۴۰۲

۳. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری

۴. تفاوت تطبیق موضوع جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷

۵. تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸

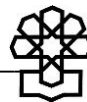


تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۲/۲۷

به نام خدا

فهرست مطالب

۱	چکیده.....
۲	مقدمه.....
۳	۱. پیشینه قوانین و مقررات.....
۷	۲. ارزیابی حذف ثبات تفاوت‌های تطبیق در حکم حقوق کارکنان.....
۹	۲-۱. ارزیابی حذف ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری.....
	۲-۲. ارزیابی حذف ثبات تفاوت تطبیق موضوع جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷ و تفاوت تطبیق
۱۰	موضوع بند «ی» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸.....
۱۳	جمع‌بندی.....
۱۴	منابع و مآخذ.....



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))

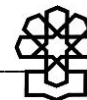
چکیده

ارتقای عدالت‌محوری در شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت در لایحه بودجه سال ۱۴۰۲، یکی از در دسترس‌ترین و امکان‌پذیرترین سیاست‌ها در اصلاح نظام پرداخت کشور در کوتاه‌مدت، محسوب می‌شود. در این امتداد گزارش حاضر درصدد تحلیل و ارزیابی حذف ثبات تفاوت‌های تطبیق در حکم حقوق کارکنان مشمول این تفاوت‌ها، در بخش انتهایی جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» گزارش کمیسیون تلفیق لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ است. بر این اساس مطابق بررسی‌های انجام شده، حذف بدون تغییر ماندن تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری از حکم حقوق کارکنان مشمول این تفاوت، در جزء مذکور، به‌علت رفع تبعیض ناروا میان کارکنان مشمول این تفاوت و سایر کارکنان دارای شرایط مشابه در شرایط کنونی، عدم تأثیر قابل توجه در میزان حقوق و مزایای کارکنان مشمول تفاوت مذکور و همچنین مغایرت با ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری مورد تأیید است. این در حالی است که حذف بدون تغییر ماندن 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 کارکنان مشمول این تفاوت‌ها، در جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» گزارش کمیسیون تلفیق لایحه بودجه سال ۱۴۰۲، با عنایت به وجود تبعیضات ناروا و بی‌عدالتی‌های ناشی از وجود این تفاوت‌ها در نظام اداری کشور و لزوم کاهش تدریجی ارزش حقیقی تفاوت‌های مذکور، مورد تأیید نیست و پیشنهاد می‌شود در این خصوص متن پیشنهادی در لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور تنفیذ گردد.

مقدمه^۱

عدالت‌محوری در نظام جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان دولت، 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.^۲ این در حالی است که در شرایط کنونی، قوانین بودجه سنواتی مهم‌ترین موعده مستمر سامان‌دهی سالیانه نظام جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان بخش عمومی محسوب شده و شیوه افزایش حقوق سنواتی کارکنان یکی از مهم‌ترین فرصت‌های سالیانه برای اصلاح و عادلانه‌سازی نظام پرداخت کشور به حساب می‌آیند. شایان ذکر است مطابق بررسی‌های انجام شده عوامل گوناگون و سازوکارهای متعدد درهم‌تنیده‌ای در تعیین شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت در قوانین بودجه سنواتی تأثیرگذار هستند.^۳ بر این اساس گزارش حاضر ضمن تأکید بر ضرورت توجه به عوامل مذکور، به‌عنوان یک کل منسجم و به هم پیوسته،^۴ در پی تبیین، تحلیل و ارزیابی عامل «عدم افزایش برخی از اجزا و فوق‌العاده‌های نظام پرداخت کشور» در قالب ثبات 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،

۱. در تهیه گزارش حاضر، از گزارش‌های ذیل استفاده شده است:
 ۱. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور (۷۱): ارزیابی شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت، شماره مسلسل: ۱۸۷۹۴.
 ۲. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). پیشنهاد ایجاد فوق‌العاده تعدیل در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی، شماره مسلسل: ۱۸۴۶۳.
 ۳. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره طرح «اصلاح ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری»، شماره مسلسل: ۱۸۶۸۵.
 ۴. به‌عنوان مثال غفلت از تأثیر تغییر میزان و بازه پلکان مالیات بر حقوق و مزایای کارکنان بر رشد خالص حقوق و مزایای بخش عمده کارکنان دولت، در قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور، موجب شد، درصد رشد سطوح بالاتر حقوق‌بگیر (به‌استثنای مشمولین افزایش حقوق از محل تعیین حداقل حکم کارگزینی) بیشتر شود. توضیحات تکمیلی در این خصوص در گزارش ذیل مطرح شده است.
۲. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). تحلیلی بر شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۱، شماره مسلسل: ۱۸۲۸۲.
۳. مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۴۰۱) در گزارش بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور (۷۱): ارزیابی شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت با شماره مسلسل: ۱۸۷۹۴ به بررسی تفصیلی انواع عوامل مؤثر بر افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت در قوانین بودجه سنواتی پرداخته است. عناوین عوامل یادشده به شرح ذیل است:
 ۱. افزایش ضرب ریالی حقوق (درصد ثابت افزایش خالص حقوق و مزایا)
 ۲. افزایش میزان ثابت حقوق برای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر
 ۳. افزایش هدفمند برخی از اجزا و فوق‌العاده‌های نظام پرداخت کشور
 ۴. تعیین حداقل حکم کارگزینی کارکنان و حداقل حکم حقوق بازنشستگان
 ۵. تعیین سقف یا حداکثر پرداختی به کارکنان دولت
 ۶. تعیین کف یا حداقل برای افزایش حقوق و مزایا
 ۷. تعیین سقف یا حداکثر برای افزایش حقوق و مزایا
 ۸. تغییر میزان و بازه شمول پلکان‌های مالیات بر حقوق و مزایا
 ۹. اعطای اختیار افزایش حقوق و مزایای کارکنان به دولت
 ۱۰. اعطای اختیار افزایش حقوق و مزایای کارکنان به دولت ضمن تعیین جهت‌گیری کلی شیوه افزایش حقوق
 ۱۱. اعطای اختیار افزایش امتیازات نظام جبران خدمات کارکنان به دولت
 ۱۲. تغییر حدود اختیارات قانونی دولت در تنظیم مناسبات نظام پرداخت کشور
 ۱۳. افزایش حقوق بیشتر برای برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر
 ۱۴. افزایش حقوق کمتر برای برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر
 ۱۵. عدم افزایش برخی از اجزا و فوق‌العاده‌های نظام پرداخت کشور
۴. بررسی تفصیلی و ارزیابی جامع عوامل گوناگون مؤثر بر تعیین شیوه افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت، در گزارش کمیسیون تلفیق لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور، در گزارش ذیل انجام شده است.
 ۱. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). بررسی مصوبات کمیسیون تلفیق لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور (۵): ارزیابی شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت، شماره مسلسل: ۱۸۸۲۹.



در جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» گزارش کمیسیون تلفیق لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور است. همچنین به بررسی و ارزیابی حذف ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق کارکنان مشمول، در جزء یادشده، نیز پرداخته خواهد شد.

۱. پیشینه قوانین و مقررات

پیشینه و قدمت قوانین و مقررات اداری و استخدامی کشور به حدود یک قرن گذشته و تصویب قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۰۱ توسط مجلس شورای ملی، برمی گردد. 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 در حالی 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 به منظور جبران کاهش احتمالی حقوق و مزایا ایجاد شده است. در این امتداد در جدول ۱ احکام قانونی مربوط به «تفاوت تطبیق» در اهم قوانین اداری و استخدامی کشور در یکصد سال اخیر نشان داده شده است.

جدول ۱. احکام قانونی مربوط به «تفاوت تطبیق» در اهم قوانین

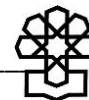
اداری و استخدامی کشور در یکصد سال اخیر

ردیف	مستند قانونی	متن قانون
۱	ماده (۱۳۵) قانون استخدام کشوری، مصوب ۱۳۴۵	در صورتی که مبلغ حقوق مستخدم رسمی پس از تطبیق وضع استخدامی او با مقررات این قانون از مجموع مبلغ حقوق - حق تأهل و مدد معاش اولاد وی که طبق قانون مستحق دریافت آن است کمتر شود تفاوت این دو مبلغ را به عنوان تفاوت تطبیق حقوق دریافت خواهد کرد و تا زمانی که مبلغ حقوق این گونه مستخدمین با جمع مبلغ حقوق حق تأهل و مدد معاش اولاد که قبل از تطبیق وضع دریافت می کرده اند برابر یا از آن بیشتر نشده باشد تا مدت چهار سال هر نوع ترفیع بابت تفاوت مذکور محسوب خواهد شد، ولی پس از انقضای این مدت ترفیعات خود را به اضافه تفاوت مذکور دریافت خواهند کرد مشروط بر آنکه مجموع حقوق و تفاوت تطبیق حقوق آنان در مرحله موقت تطبیق موضوع ماده (۱۳۳) از حداکثر حقوق نوع رتبه مستخدم قبل از تطبیق و در مرحله قطعی موضوع همان ماده از حقوق حداکثر پایه گروه شغل تجاوز نکند.
		تبصره - در صورتی که مستخدم مبلغی تفاوت تطبیق حقوق داشته باشد، ولی فوق العاده شغل وی از مجموع مزایا و فوق العاده‌های مذکور در ماده (۱۳۶) زیادتر شود اگر تفاوت این دو مبلغ بیشتر از تفاوت تطبیق حقوق باشد در این صورت به مستخدم فوق العاده شغل پس از کسر تفاوت تطبیق حقوق پرداخت می شود در صورتی که تفاوت

ردیف	مستند قانونی	متن قانون
		دو مبلغ مذکور از تفاوت تطبیق حقوق کمتر و یا برابر باشد به مستخدم از بابت فوق العاده شغل مبلغی معادل مجموع مزایای مذکور در ماده (۱۳۶) پرداخت خواهد شد.
۲	تبصره‌های «۱» و «۲» ماده (۷۷) مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی موضوع بند «پ» ماده (۲) قانون استخدام کشوری، مصوب ۱۳۵۲	تبصره «۱» - در صورتی که جمع دریافتی ماهیانه مستخدم شرکت بابت حقوق و حق تأهل و مدد معاش اولاد و مزایای مستمر بیش از حقوق گروه و پایه موضوع بندهای «الف» و «ب» این ماده باشد، مابه‌التفاوت تا زمانی که تصدی شغل مربوط را عهده‌دار باشد به‌عنوان مزایای موقت شغل به او پرداخت می‌شود و پس از تعیین مزایای شغل موضوع ماده (۱۴) در صورتی که مزایای موقت شغل مستخدم از مبلغ مزایای شغل که به او تعلق می‌گیرد کمتر باشد مابه‌التفاوت به‌عنوان تفاوت تطبیق مزایا پرداخت خواهد شد. تبصره «۲» - در صورت افزایش حقوق مستخدم به همان میزان از مزایای موقت شغل یا تفاوت تطبیق مزایای او کسر می‌شود.
۳	ماده (۱۷) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، مصوب ۱۳۷۰	ماده (۱۷) - در صورتی که مبلغ حقوق و فوق‌العاده شغل مستخدمین مشمول این قانون پس از تطبیق وضع استخدامی با مقررات این قانون از مجموع حقوق و فوق‌العاده‌هایی که طبق قوانین و مقررات مورد عمل مستحق دریافت آن هستند کمتر شود تفاوت این دو مبلغ را به‌عنوان تفاوت تطبیق حقوق دریافت خواهند کرد. هرگونه افزایش بعدی حقوق و فوق‌العاده شغل آن‌گونه مستخدمین تا استهلاك کامل از تفاوت تطبیق مذکور کسر خواهد شد.
۴	ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶	ماده (۷۸) - در دستگاه‌های مشمول این قانون کلیه مبنای پرداخت خارج از ضوابط و مقررات این فصل به‌استثنای پرداخت‌های قانونی که در زمان بازنشسته شدن یا از کارافتادگی و یا فوت پرداخت می‌گردد و همچنین برنامه کمک‌های رفاهی که به‌عنوان یارانه مستقیم در ازای خدماتی نظیر سرویس رفت‌وآمد، سلف سرویس، مهد کودک و یا سایر موارد پرداخت می‌گردد، با اجرای این قانون لغو می‌گردد. تبصره - در صورتی که 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.

همان‌طور که در جدول ۱ نیز قابل ملاحظه است، آخرین تفاوت تطبیق، در قوانین اصلی اداری و استخدامی کشور، ناظر بر تفاوت تطبیق ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری است. مطابق تبصره این ماده تفاوت تطبیق مذکور با ارتقاهای بعدی مستهلک می‌شود. این در حالی 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

۱. 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.



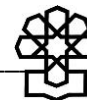
حکم حقوق، بدون تغییر در نظر گرفته شده است. بر این اساس در جدول ۲ احکام مربوط به قوانین بودجه سنواتی، از سال ۱۳۸۸ تاکنون، در خصوص ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق کارکنان مشمول، نشان داده شده است.

جدول ۲. ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق کارکنان مشمول، در قوانین بودجه سنواتی از سال ۱۳۸۸ تاکنون

ردیف	مستند قانونی	متن قانون
۱	جزء «ب» ۱- بند «۱۱» ماده واحد قانون بودجه سال ۱۳۸۸	درج تفاوت تطبیق موضوع تبصره ماده (۷۸) در احکام حقوقی از ابتدای اجرای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۸/۱/۱) مانع از افزایش مذکور نخواهد بود و تفاوت مذکور در حکم حقوق ثابت باقی خواهد ماند.
۲	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.
۳	بند «۸۱» ماده واحد قانون بودجه سال ۱۳۹۰	افزایش حقوق گروههای مختلف حقوق بگير 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 «۹۰» ماده واحد قانون بودجه سال ۱۳۹۱	افزایش حقوق گروههای مختلف حقوق بگير 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 «۱۱۸» ماده واحد قانون بودجه سال ۱۳۹۲	افزایش حقوق گروههای مختلف حقوق بگير 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 «۱۹» قانون بودجه سال ۱۳۹۳	افزایش حقوق گروههای مختلف حقوق بگير 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	بند «الف» تبصره «۱۸» قانون بودجه سال ۱۳۹۴	افزایش حقوق گروههای مختلف حقوق بگير 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.

ردیف	مستند قانونی	متن قانون
۸	تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۵	افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیئت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به‌طور جداگانه توسط دولت به‌نحوی که تفاوت تطبیق موضوع مواد (۷۱) و (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، ثابت باقی بماند، انجام می‌پذیرد.
۹	بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۶	افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیئت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به‌طور جداگانه توسط دولت در این قانون انجام می‌گیرد به‌نحوی که تفاوت تطبیق موضوع مواد (۷۱) و (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶/۷/۸ در حکم حقوق ثابت، ^۱ باقی بماند.
۱۰	بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷	افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیئت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به‌طور جداگانه توسط دولت در این قانون انجام می‌گیرد به‌نحوی که تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ در حکم حقوق، بدون تغییر باقی بماند.
۱۱	جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸	افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیئت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به‌طور جداگانه توسط دولت در این قانون انجام می‌گیرد به‌نحوی که تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، بدون تغییر باقی بماند.
۱۲	جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۹	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.
۱۳	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 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 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.

۱. شایان ذکر است که به‌واسطه 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 در حالی است که هدف اصلی از درج این حکم در قوانین بودجه سنواتی بدون تغییر نگره داشتن آن در حکم حقوق است. بر این اساس و به‌منظور پرهیز از تکرار این مسئله در قوانین بودجه سال‌های بعد به‌جای کلمه «ثابت» از عبارت «بدون تغییر» استفاده شد.



ردیف	مستند قانونی	متن قانون
۱۴	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 لشگری، اعضای هیئت علمی 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 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.

۲. ارزیابی حذف ثبات تفاوت‌های تطبیق در حکم حقوق کارکنان

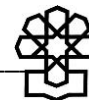
به‌موجب جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور، تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، تفاوت تطبیق موضوع جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۷ و تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸ در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند. این در حالی است که در جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» گزارش کمیسیون تلفیق بودجه سال ۱۴۰۲، محورهای یادشده حذف شده است.^۱ همچنین در قوانین بودجه سال‌های گذشته، از جمله قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور، بر بدون تغییر بودن تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری تصریح شده است. بر این اساس در جدول ۳ احکام یادشده نشان داده شده است.

۱. براساس بررسی‌های انجام شده، به‌نظر می‌رسد، ممکن است حذف موارد مذکور ناشی از اشتباه سهوی درخصوص از قلم افتادگی این عبارات باشد.

جدول ۳. ثبات تفاوت‌های تطبیق در حکم حقوق کارکنان در قانون بودجه سال ۱۴۰۱،

لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ و گزارش کمیسیون تلفیق لایحه بودجه سال ۱۴۰۲

جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» گزارش کمیسیون تلفیق لایحه بودجه سال ۱۴۰۲	جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۲	جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱
<p>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 هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات و حقوق و دستمزد مشمولین قانون کار شاغل در این دستگاه‌ها به شرح زیر افزایش می‌یابد:</p> <p>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 با اعمال امتیازات جزء «۱» قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشگری خواهد بود. حکم این جزء شامل کارکنان رسمی، پیمانی و مبلغ قرارداد منعقد ماهیانه برای کارکنان قرارداد کار معین (مشخص) و کارکنان طرح خدمت پزشکی و پیراپزشکان در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد.</p>	<p>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 لشگری، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات و حقوق و دستمزد مشمولین قانون کار شاغل در این دستگاه‌ها به شرح زیر افزایش می‌یابد:</p> <p>۱. ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر به میزان متوسط بیست درصد (۲۰٪) 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) و کارکنان طرح خدمت پزشکان و پیراپزشکان در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به نسبت مدت کارکرد، از هفتاد میلیون (۷۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال کمتر نباشد.</p> <p>تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، 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 باقی می‌ماند.</p>	<p>الف)</p> <p>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 لشگری، اعضای هیئت علمی 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 پنجاه و شش میلیون (۵۶,۰۰۰,۰۰۰) ریال کمتر نباشد.</p> <p>تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.</p>



۱-۲. ارزیابی حذف ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری

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 غایب اصلی پیدایش آن است. در این امتداد براساس ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، تفاوت تطبیق موضوع این ماده ضمن درج در حکم حقوقی با ارتقاهای بعدی مستهلک می‌گردد. این در حالی است که بدون تغییر ماندن تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق کارکنان مشمول این تفاوت، از سال ۱۳۸۸، به منظور 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 ۱۳ 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 ۱۴۰۲، موجب بروز تغییر قابل توجه در حقوق و مزایای آنها نمی‌شود. همچنین شایان ذکر است ثبات این تفاوت در حکم حقوق کارکنان مشمول آن، مغایر با ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری بوده و از این رو به استناد 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^۴ و دهم^۵ اصل سوم قانون اساسی، به حساب 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. همچنین به نظر 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^۶ مبنی بر تکلیف دولت در خصوص انجام بررسی‌های لازم جهت برقراری عدالت در نظام پرداخت است. از این رو حذف بدون تغییر ماندن «تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت

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. رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، در تمام زمینه‌های مادی و معنوی.

۵. ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیرضرور.

۶. 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.

خدمات کشوری» از انتهای جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۲، در گزارش کمیسیون تلفیق لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور، مورد تأیید است. شایان ذکر 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 ۱۴۰۲ کل کشور خواهد بود.

۲-۲. ارزیابی حذف ثبات تفاوت تطبیق موضوع جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه

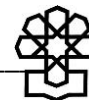
سال ۱۳۹۷ و تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸

به منظور ارزیابی حذف ثبات 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 کارکنان مشمول این تفاوت‌ها، از جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۲، در گزارش کمیسیون تلفیق، ضروری است ابتدا به بررسی شیوه پیدایش تفاوت‌های مذکور در نظام جبران خدمات کارکنان دولت پرداخته شود.

بر اساس 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 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 بر اساس سازوکار ذیل، درصد افزایش حقوق مازادی در نظر گرفته شد.

۱۱ + (حقوق و مزایای مبنای کسور بازنشستگی سال ۱۳۹۷ با واحد میلیون ریال) * ۰/۲۲ - = ضریب تعدیل (%)

بر اساس 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. بر اساس 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 به‌منظور 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، به میزان 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» 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 به شرح ذیل موجب بروز تبعیض و بی‌عدالتی در نظام پرداخت کشور شد.

- بسیاری از کارکنانی که پس از سال ۱۳۹۷ جذب نظام اداری کشور شدند، علی‌رغم 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 کشور بازنشستگی نظیر فوق‌العاده مدیریت، فوق‌العاده ویژه، فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف برخوردار بوده‌اند که پس از آن سال، به دلایلی 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 منظر دیگر، شیوه افزایش حقوق یاد شده، نه تنها 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.

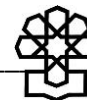
سایر سازوکارهای افزایش حقوق و مزایای کارکنان مبتنی بر شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان در سال ۱۳۹۷، نظیر شیوه افزایش‌های حقوق ناشی از بند «ی» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۳۹۸ و جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۰ نیز موجب بروز تبعیضات و بی‌عدالتی‌های مشابه شد که جهت رعایت اختصار از شرح تفصیلی آن‌ها خودداری می‌گردد.^۴ این در حالی است که در قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری به منظور افزایش میزان ثابت به حقوق کارکنان دولت (۳۰۰۰) امتیاز برای کارمندان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و معادل ریالی امتیاز مذکور برای کارمندان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت 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 هیئت علمی و قضات، با عنوان «ترمیم حقوق»، به صورت ثابت در احکام کارگزینی و قراردادهای آنان درج شد. همچنین ضمن اشاره به این نکته که مبلغ ناشی از اعمال این افزایش مشمول کشور بازنشستگی است، به این مسئله تصریح شد که امتیاز مذکور برای افرادی که پس از تصویب این قانون در دستگاه‌های موضوع این بند به کارگیری می‌شوند، نیز اعمال می‌گردد. بر این اساس از شکل‌گیری مشکلات ناشی از شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ جلوگیری شد. در این امتداد در جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۲، 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. شایان ذکر 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

۱. 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 به نحوی 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. علاوه بر این افزایش، ضریب ریالی سالیانه مشمول این بند نسبت به سال ۱۳۹۷ به میزان تا ده درصد (۱۰٪) افزایش می‌یابد.

۲. 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 (به استثنای 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 به نحوی اعمال گردد که در نهایت به میزان بیست و پنج درصد (۲۵٪) براساس آخرین حکم کارگزینی سال ۱۳۹۹ افزایش باید 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.

۳. 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.

۴. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). پیشنهاد ایجاد فوق‌العاده تعدیل در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی، شماره مسلسل: ۱۸۴۶۳.



در خصوص ابطال بخشنامه مذکور^۱ به نظر می‌رسد شایسته است تصریح قانونی درباره ثبات تفاوت‌های یاد شده در حکم حقوق کارکنان مشمول تفاوت‌های مذکور صورت پذیرد. این در حالی است که در جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» گزارش کمیسیون تلفیق لایحه بودجه سال ۱۴۰۲، بدون تغییر ماندن این تفاوت‌ها در حکم حقوق کارکنان، حذف شده است. بنابراین حذف تفاوت‌های مذکور در گزارش کمیسیون تلفیق لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ مورد تأیید نیست. بر این اساس پیشنهاد می‌شود در خصوص 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، متن پیشنهادی در لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد.

جمع بندی

در سالیان اخیر اهمیت قوانین بودجه سنواتی در تعیین مناسبات حقوق و مزایای کارکنان دولت افزایش یافته و این قوانین موقت یک‌ساله به یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در کارآمدی نظام جبران خدمات کارکنان دولت مبدل شده‌اند.^۲ بر این اساس ارتقای عدالت‌محوری در شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان دولت در لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور، یکی از در دسترس‌ترین و امکان‌پذیرترین سیاست‌ها در اصلاح نظام پرداخت کشور در کوتاه‌مدت، محسوب می‌شود. در این امتداد گزارش حاضر درصدد تحلیل و ارزیابی حذف ثبات تفاوت‌های تطبیق در حکم حقوق کارکنان مشمول این تفاوت‌ها، در بخش انتهایی جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» گزارش کمیسیون تلفیق لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور است. بر این اساس مطابق بررسی‌های انجام شده، حذف بدون تغییر ماندن تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری از حکم حقوق کارکنان مشمول این تفاوت، در جزء مذکور، به علت رفع تبعیض ناروا میان کارکنان مشمول این تفاوت و سایر کارکنان دارای شرایط مشابه در شرایط کنونی، عدم تأثیر قابل توجه در میزان حقوق و مزایای کارکنان مشمول تفاوت مذکور و همچنین مغایرت با ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری مورد تأیید است. این در حالی است که حذف بدون تغییر ماندن 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 کارکنان

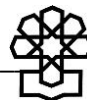
۱. هرچند دادنامه شماره ۹۱۰ مورخ ۱۴۰۱/۱۲/۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص درخواست ابطال بخشنامه نحوه اعمال تفاوت تطبیق سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ در سال ۱۴۰۱، بخشنامه مذکور را قابل ابطال نمی‌داند، اما توجه به این نکته ضروری است که مطابق پاسخ سازمان اداری و استخدامی کشور به درخواست شکایت ابطال بخشنامه مذکور، در سال ۱۴۰۰ حکم مشابهی در بند «۵» و تبصره ذیل مصوبه شماره ۸۰۱۲ ت/ ۵۸۷۰۸ ه مورخ ۱۳۹۹/۱/۲۹ هیئت وزیران پیش‌بینی شده بود که متعاقباً بنابه مصالح نظام اداری و در جهت ترمیم حقوق کارمندان، مصوبه مذکور طی تصویبنامه شماره ۱۷۷۹۹ ت/ ۵۸۷۰۸ ه مورخ ۱۴۰۰/۲/۲۱ توسط هیئت وزیران اصلاح و ارقام ریالی مذکور در مصوبات مورد اشاره، مشمول افزایش ضریب سال ۱۴۰۰ قرار گرفت. بنابراین به منظور جلوگیری از تغییرات احتمالی این بخشنامه در دولت در آینده به نظر می‌رسید تصریح قانونی در این حوزه ضروری است.

۲. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: «لایحه متناسب‌سازی حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان کشوری و لشگری». ۱. کلیات و محورهای تصمیم‌گیری، شماره مسلسل: ۱۸۴۷۴.

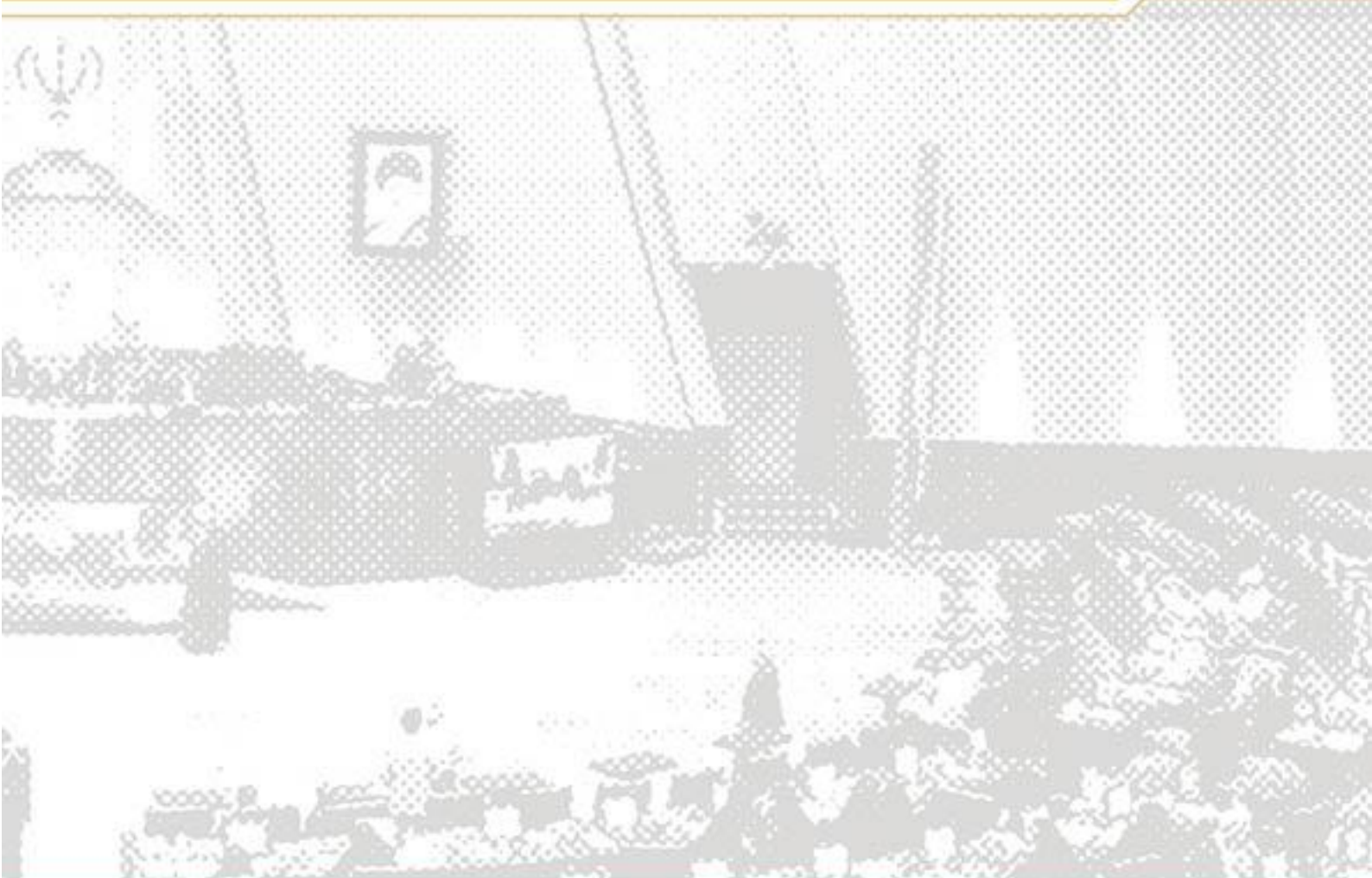
مشمول این تفاوت‌ها، در جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» گزارش کمیسیون تلفیق لایحه بودجه سال ۱۴۰۲، با عنایت به وجود تبعیضات ناروا و بی‌عدالتی‌های ناشی از وجود این تفاوت‌ها در نظام اداری کشور و لزوم کاهش تدریجی ارزش حقیقی تفاوت‌های مذکور، مورد تأیید نیست و پیشنهاد می‌شود در این خصوص، متن پیشنهادی در لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور تنفیذ گردد.

منابع و مأخذ

۱. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۸.
۲. سیاست‌های کلی نظام اداری، ابلاغی ۱۳۸۹.
۳. قانون آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی، مصوب ۱۳۷۸.
۴. قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶.
۵. قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، مصوب ۱۳۷۰.
۶. مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی موضوع بند «پ» ماده (۲) قانون استخدام کشوری، مصوب ۱۳۵۲.
۷. قانون استخدام کشوری، مصوب ۱۳۴۵.
۸. قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۰-۱۳۹۶)، مصوب ۱۳۹۶.
۹. قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور، مصوب ۱۴۰۰.
۱۰. قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور، مصوب ۱۳۹۹.
۱۱. قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور، مصوب ۱۳۹۸.
۱۲. قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور، مصوب ۱۳۹۷.
۱۳. قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور، مصوب ۱۳۹۶.
۱۴. قانون بودجه سال ۱۳۹۶ کل کشور، مصوب ۱۳۹۵.
۱۵. قانون بودجه سال ۱۳۹۵ کل کشور، مصوب ۱۳۹۴.
۱۶. قانون بودجه سال ۱۳۹۴ کل کشور، مصوب ۱۳۹۳.
۱۷. قانون بودجه سال ۱۳۹۳ کل کشور، مصوب ۱۳۹۲.
۱۸. قانون بودجه سال ۱۳۹۲ کل کشور، مصوب ۱۳۹۱.
۱۹. قانون بودجه سال ۱۳۹۱ کل کشور، مصوب ۱۳۹۰.
۲۰. قانون بودجه سال ۱۳۹۰ کل کشور، مصوب ۱۳۸۹.
۲۱. قانون بودجه سال ۱۳۸۹ کل کشور، مصوب ۱۳۸۸.
۲۲. قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور، مصوب ۱۳۸۷.
۲۳. قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، مصوب ۱۴۰۱.
۲۴. لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور.
۲۵. گزارش کمیسیون تلفیق لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور درباره لایحه بودجه سال ۱۴۰۲.



۲۶. تصویبنامه درخصوص ضریب حقوق شاغلین مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۹۸/۱/۲۸، شماره ۸۷۲۴/ت/۵۶۴۸۵هـ
۲۷. دادنامه شماره ۹۱۰ مورخ ۱۴۰۱/۱۲/۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
۲۸. 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).
۲۹. 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).
۳۰. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). پیشنهاد ایجاد «فوق‌العاده تعدیل» در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی، شماره مسلسل: ۱۸۴۶۳. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
۳۱. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). تحلیلی بر شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۱، شماره مسلسل: ۱۸۳۸۲. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی، ایمان اکبری).
۳۲. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره طرح «اصلاح ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری»، شماره مسلسل: ۱۸۶۸۵. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
۳۳. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: «لایحه متناسب‌سازی حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان کشوری و لشگری» ۱. کلیات و محورهای تصمیم‌گیری، شماره مسلسل: ۱۸۴۷۴. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، زودرووی بازار تیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ • صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ • پست الکترونیک: mrc@iqbal.ir

وبسایت: rci.majlis.ir