



بررسی مصوبات کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه ارزیابی تغییرات نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی



مرکز پژوهش‌ها
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۱۹۳۷۰
کد موضوعی: ۲۹۰

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: بررسی مصوبات کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه ارزیابی تغییرات نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی

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

مدیر مطالعه: سیدمجتبی شهرآئینی

تهیه و تدوین کننده: سیدمجتبی شهرآئینی

ناظر علمی خارج از مرکز: لطف‌الله فروزنده دهکردی

ناظران علمی: مهدی عبدالحمید، محمد عبدالحسین‌زاده

اظهار نظر کنندگان: علی صابری‌دمنه (دفتر مطالعات حقوقی)، نورعلی عبداللهی

ویراستار تخصصی: —

ویراستار ادبی: زهره عطاردی

کارشناس تحریر: معصومه گریوانی

واژه‌های کلیدی:

۱. قانون مدیریت خدمات کشوری
۲. نظام جبران خدمات کارکنان
۳. لایحه برنامه هفتم توسعه
۴. عدالت در پرداخت‌ها
۵. فراگیرسازی نظام پرداخت

تاریخ شروع مطالعه: ۱۴۰۲/۶/۲۰

تاریخ پایان مطالعه: ۱۴۰۲/۷/۲۳



تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۸/۲۱

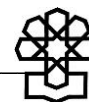
به نام خدا

فهرست مطالب

چکیده	۱
خلاصه مدیریتی	۱
۱. مقدمه	۳
۲. آشنایی با قوانین و مقررات حقوق و مزایای کارکنان دستگاه‌های اجرایی کشور	۴
۳. ارزیابی گزارش کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه از منظر تغییرات نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی و وضع حقوق و مزایای خاص برای برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر	۱۲
۴. جمع‌بندی	۲۱
منابع و مأخذ	۲۳

فهرست جداول

۱. دستگاه‌های اجرایی مستثنا شده از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری	۶
۲. دستگاه‌های اجرایی برخوردار از مزایا و فوق‌العاده‌هایی فراتر از ظرفیت‌های پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری	۱۰
۳. ارزیابی محورهای منتخب گزارش کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه در خصوص تغییرات نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی و وضع حقوق و مزایای خاص برای برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر	۱۶
۴. خلاصه ارزیابی کارشناسی درباره محورهای مرتبط با تغییرات نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی و وضع حقوق و مزایای خاص برای برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر در گزارش کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه	۲۲



بررسی مصوبات کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه ارزیابی تغییرات نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی

چکیده

نظام پرداخت هماهنگ، یکی از دغدغه‌های مستمر سیاستگذاران حوزه اداری و استخدامی کشور و از مطالبات مستمر کارکنان بخش عمومی و یکی از مهم‌ترین ملزومات نظام جبران خدمات کارآمد و عدالت‌محور محسوب شده و در اسناد و سیاست‌های بالادستی نیز مورد تأکید و توجه قرار گرفته است. این درحالی است که خروج تدریجی دستگاه‌های اجرایی از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری و وضع امتیازات حقوق و مزایای مازاد بر ظرفیت‌های پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری موجب بروز ناهماهنگی و بی‌عدالتی در نظام جبران خدمات کارکنان دولت شده است. با این وجود دومینوی طرح و تصویب چنین مطالباتی پایان نیافته و در گزارش کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه نیز در موارد متعددی چنین مطالباتی به تصویب رسیده است. بر این اساس ضروری است قانونگذار به جای حل موضعی مشکلات نظام پرداخت دستگاه‌های اجرایی گوناگون، که به منظور تأمین رضایت برخی از اقشار حقوق‌بگیر صورت می‌گیرد، درصدد ساماندهی عمومی نظام جبران خدمات کارکنان دولت باشد و از این رهگذر به تأمین منافع و مصالح عمومی دستگاه‌های اجرایی کشور مبادرت ورزد.

خلاصه مدیریتی

• مسئله اصلی

فراگیری و یکپارچگی نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی یکی از ملزومات مهم نظام پرداخت عادلانه محسوب شده و نقش مهمی در ارتقای کارآمدی و بهره‌وری نظام اداری کشور دارد. بر این اساس متناسب‌سازی و هماهنگ‌سازی نظام حقوق و مزایای دستگاه‌های اجرایی گوناگون، یکی از دغدغه‌های مستمر سیاستگذاران حوزه اداری و استخدامی کشور در دهه‌های اخیر بوده است. این درحالی است که تجربه سیاستگذاری اداری و استخدامی در چند دهه اخیر نشان می‌دهد با گذشت چند سال از تصویب قوانین نسبتاً هماهنگ و فراگیر در کشور، خروج تدریجی دستگاه‌های اجرایی از دامنه شمول قوانین عام جبران خدمت کارکنان آغاز شده و در نهایت مسئله تعدد نظامات اداری و استخدامی و گسترش امتیازات خاص حقوق و دستمزد برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر مجدداً تکرار می‌شود. در این راستا همان‌طور که در جداول ۱ و ۲ نشان داده شده است، به‌رغم اینکه پس از تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶، دستگاه‌های اجرایی بسیاری از دامنه شمول این قانون مستثنا شده و دستگاه‌های گوناگونی امتیازات خاص مازاد بر

ظرفیت پرداخت این قانون را دریافت کرده‌اند، باین‌وجود دومینوی طرح و تصویب چنین مطالباتی پایان نیافته و در گزارش کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه نیز در موارد متعددی چنین مطالباتی به تصویب رسیده است.

• نقاط قوت و ضعف لایحه

براساس توضیحات مطرح شده اهم محورهای ناظر بر تشدید تعدد نظامات اداری و استخدامی کشور و وضع امتیازات حقوق و مزایای خارج از ضوابط فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری در گزارش کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه، به شرح ذیل قابل دسته‌بندی و ارائه است.

- تصویب فوق‌العاده‌های خدمتگزاری و سرایداری و شکل‌گیری نارضایتی و توقع مساعدت مشابه برای کارکنان اداری آموزش و پرورش به دلیل احتمال بیشتر شدن حقوق و مزایای خدمتگزاران و سرایداران از کارکنان اداری با سنوات خدمتی و سابقه تحصیلی مشابه؛ تبصره بند «ب» ماده (۸۸).

- اعطای اختیار افزایش حقوق قضات به پیشنهاد وزیر دادگستری و تصویب رئیس قوه قضائیه و احتمال ایجاد مطالبه مشابه برای افسار متناظر نظیر اعضای هیئت‌علمی و...؛ ماده الحاقی (۱۱۶).

- وضع فوق‌العاده‌های خاص خارج از ضوابط نظام پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری برای مشاغل تخصصی حقوقی و احتمال ایجاد تشتت در نظام پرداخت کشوری و بروز مطالبات مشابه برای سایر افسار؛ ماده الحاقی (۸۴).

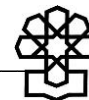
- تنفیذ مفاد ماده (۲۰) قانون حفاظت در برابر اشعه، مصوب ۱۳۶۸/۱۱/۲۰ مشتمل بر افزایش تا پنجاه درصد حقوق و مزایا به‌عنوان فوق‌العاده کار با اشعه با وجود پیش‌بینی فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف در ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری و احتمال بروز مطالبات مشابه برای سایر مشاغل دارای سختی کار نظیر کار با بیماران روانی، مواد شیمیایی و...؛ ماده الحاقی (۳۹).

- ابهام در شیوه تأمین مالی و میزان مبلغ در نظر گرفته شده جهت اعمال حمایت‌های مالی جهت کمک‌هزینه مهدکودک در دستگاه‌های اجرایی؛ بند «۲» ماده الحاقی (۴۴).

- معاف شدن اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی از سقف حقوق و مزایا و همچنین سازوکارهای پلکان‌های مالیات بر حقوق و احتمال شکل‌گیری مطالبات مشابه برای سایر افسار کارکنان دولت؛ ماده الحاقی (۶۸).

- تشدید ناکارآمدی نظامات جبران خدمات دستگاه‌های اجرایی با حذف سقف حقوق و مزایا و احتمال بروز و تشدید پدیده حقوق نجومی با توجه به عدم وجود قواعد مشخص در خصوص پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی مدیران و کارکنان دولت؛ بند الحاقی به بند «الف» ماده (۱۸).

۱. با توجه به محدودیت ظرفیت پرداخت بند «۲» ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری درخصوص فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف، ضروری است در صورت لزوم نسبت به بازنگری ظرفیت‌های این فوق‌العاده اقدامات لازم تقنینی صورت پذیرد.



- شکل‌گیری تبعیض ناروا به واسطه الزام مصوبات هیئت‌امنای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی در خصوص برخورداری از مزایای قوانین و مقررات عام اداری و استخدامی و عدم الزام آنها به تبعیت از محدودیت‌های این قوانین و مقررات؛ ماده الحاقی (۷۲).

- مستثنا شدن سازمان بازرسی کل کشور، قوه قضائیه، مراکز جذب اعضای هیئت‌علمی وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، صندوق شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری (عتف) شورای عالی انقلاب فرهنگی، سازمان هواپیمایی کشوری از قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر قوانین عام اداری و استخدامی کشور؛ ماده الحاقی (۱۱۸)، ماده الحاقی بین ماده (۱۱۶) و (۱۱۷)، ماده الحاقی (۷۰)، ماده الحاقی (۷۱) و بند الحاقی «۳» به ماده (۵۸).

• پیشنهادهای مرکز پژوهش‌ها

براساس آسیب‌شناسی مطرح شده و نقاط ضعف شناسایی شده در گزارش کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه، نخستین اقدام، پرهیز از تصویب احکام و پیشنهادهایی است که تشدید تعدد نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی کشور و وضع حقوق و مزایای خاص برای برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر را در پی دارد. در گام دوم ضروری است ضمن پرهیز از رویکرد مبتنی بر تأمین رضایت کوتاه‌مدت بخشی از اқشار حقوق‌بگیر، تأمین منفعت بلندمدت آحاد مردم کشور، با ساماندهی عمومی نظام حقوق و مزایای کارکنان بخش عمومی، مدنظر قرار گیرد. در رویکرد پیشنهادی، قانونگذار به‌جای حل موضعی مشکلات نظام پرداخت دستگاه‌های اجرایی گوناگون، که به‌منظور تأمین رضایت برخی از اқشار حقوق‌بگیر صورت می‌گیرد، درصدد ساماندهی عمومی نظام جبران خدمات کارکنان دولت بوده و از این رهگذر به تأمین منافع و مصالح عمومی دستگاه‌های اجرایی کشور مبادرت می‌ورزد.

۱. مقدمه

نظام عادلانه جبران خدمات کارکنان دولت، یکی از مهم‌ترین الزامات کارآمدی و اثربخشی نظام اداری محسوب شده و نقش مهمی در ساماندهی نظام انگیزش کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمانی و ارائه خدمات عمومی برعهده دارد. همچنین استقرار نظام پرداخت عادلانه یکی از مصادیق روشن تحقق نظام اداری صحیح، موضوع بند دهم اصل سوم قانون اساسی، بوده و نقش به‌سزایی در ارتقای رضایت شغلی کارکنان و بازنشستگان دولت ایفا می‌کند [۴۲]. به‌علاوه در بند ششم سیاست‌های کلی نظام اداری^۱ و بند بیست‌وپنجم سیاست‌های کلی برنامه هفتم^۲ بر رعایت عدالت در نظام پرداخت و تحول در نظام اداری مبتنی بر سیاست‌های کلی نظام اداری تأکید شده است. در این راستا یکی از ویژگی‌ها و ملزومات مهم نظام جبران خدمات عادلانه، فراگیری، هماهنگی و یکپارچگی این نظام است. توجه به این نکته ضروری

۱. 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.

۲. تحول در نظام اداری و اصلاح ساختار آن مبتنی بر سیاست‌های کلی نظام اداری با تأکید بر هوشمندسازی و تحقق دولت الکترونیک، حذف تشکیلات موازی و غیرضروری، به‌روزرسانی قوانین و مقررات، اصلاح روش‌ها و رفع فساد و زمینه‌های آن در مناسبات اداری.

است که هماهنگی و فراگیری نظام پرداخت به معنای نادیده‌انگاری تفاوت‌ها و اقتضائات کارکنان و دستگاه‌های اجرایی گوناگون نبوده، بلکه به معنای در نظر گرفتن چارچوبی واحد به منظور پرداخت مشابه در ازای کار و شرایط مشابه است. براین اساس تعدد نظامات اداری و استخدامی و وضع امتیازات خاص مازاد بر ظرفیت‌های پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری، یکی از عوامل اصلی بروز بی‌عدالتی و ناکارآمدی نظام پرداخت کنونی کشور محسوب می‌شود.

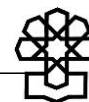
لایحه برنامه هفتم توسعه در حالی به مجلس شورای اسلامی تقدیم شده که در فصل بیست‌وسوم، با عنوان اصلاح نظام اداری در قالب هفت ماده، به موضوعات متنوعی درباره امور اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی کشور پرداخته است. این در حالی است که به‌رغم تأکیدات مکرر دولت محترم در خصوص ضرورت اصلاح و عادلانه‌سازی نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی، تقریباً هیچ حکم قابل توجهی در این حوزه مطرح نشده است [۴۳]. با این وجود متأسفانه در گزارش کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه تعدد نظامات اداری و استخدامی و وضع امتیازات خاص حقوق و مزایای برای برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر، گسترش یافته است. براین اساس در گزارش حاضر به بررسی و ارزیابی محورهای مرتبط با تغییرات نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی و وضع حقوق و مزایای خاص برای برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر در گزارش کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه پرداخته می‌شود.

۲. آشنایی با قوانین و مقررات حقوق و مزایای کارکنان دستگاه‌های اجرایی کشور^۱

سابقه 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، برمی‌گردد. قانون یاد شده، فاقد انسجام کافی برای یکپارچه‌سازی نظام اداری کشور بود و نگاهی عام و فراگیر به دستگاه‌های دولتی و نظام پرداخت آنها به صورت یک مجموعه منسجم نداشت. براین اساس با تصویب قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۴۵ و مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی در سال ۱۳۵۲، چارچوبی جامع برای ساختار سازمانی دولت و مقررات استخدامی حاکم بر آن ترسیم شد و نظام پرداخت کشور به صورت منسجم، موجودیت یافت. این در حالی است که گسترش نارضایتی کارکنان دولت از عدم کفایت میزان حقوق و مزایای دریافتی آنها در اواخر دهه شصت، تصویب قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت در سال ۱۳۷۰ را در پی داشت [۴۴]. در این راستا پس از گذشت ۱۶ سال از تصویب قانون نظام هماهنگ پرداخت، قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶ با هدف یکپارچه‌سازی نسبی نظام اداری کشور و انسجام‌بخشی و ایجاد تناسب در نظامات پرداخت کشور مطابق اصل هشتادوپنجم (۸۵) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران^۲ به تصویب کمیسیون مشترک رسیدگی

۱. در تهیه این بخش از گزارش‌های ذیل استفاده شده است.

- مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۱). پیشنهاد ایجاد فوق‌العاده تعدیل در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی. (شماره مسلسل: ۱۸۴۶۳).
 - مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: «طرح اصلاح ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری». (شماره مسلسل: ۱۸۴۸۵).
 ۲. سمت نمایندگی قائم به شخص است و قابل واگذاری به دیگری نیست. مجلس نمی‌تواند اختیار قانونگذاری را به شخص یا هیئتی واگذار کند. ولی 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 به صورت 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 به ترتیب مذکور در اصل نودوششم با شورای نگهبان است. علاوه بر این،



به لایحه مدیریت خدمات کشوری مجلس شورای اسلامی رسید. این درحالی است که این قانون با گذر زمان به تدریج انسجام و یکپارچگی خود را از دست داد و قانونی که قرار بود به وسعت نظام اداری کشور باشد، با خروج شتابان دستگاه‌های اجرایی گوناگون از آن، به قانونی محدود از حیث دامنه شمول، مبدل گشت [۴۵]. براین اساس هر چند قانون مدیریت خدمات کشوری آخرین قانون عام حوزه اداری و استخدامی کشوری محسوب می‌شود، اما در مقام استناد و اجرا تنها مرجع مقررات اداری و استخدامی نبوده و قوانین دیگری نظیر قانون استخدام کشوری، قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، قوانین برنامه‌های توسعه، قوانین بودجه سنواتی، قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت نیز در برخی موارد ملاک عمل هستند [۴۶].

در جدول زیر دستگاه‌های اجرایی^۱ مستثنا شده از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری و مستند قانونی مستثنا شدن آنها، نشان داده شده است.

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.

۱. براساس ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری دستگاه‌های اجرایی به شرح ذیل تعریف شده‌اند.

کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکت‌های دولتی و کلیه دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است از قبیل شرکت ملی نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی، بانک‌ها و بیمه‌های دولتی، دستگاه اجرایی نامیده می‌شوند.

جدول ۱. دستگاه‌های اجرایی مستثنا شده از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری

ردیف	دستگاه‌های اجرایی مستثنا شده از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری	مستند قانونی مستثنا شدن
۱	نهادها، مؤسسات و تشکیلات و سازمان‌های زیرنظر مستقیم مقام معظم رهبری ^۱	ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ ^۲
۲	وزارت اطلاعات	
۳	نهادهای عمومی غیردولتی ^۳ که با تعریف مذکور در ماده (۳) ^۴ [قانون مدیریت خدمات کشوری] تطبیق دارند.	
۴	اعضای هیئت‌علمی	
۵	قضات	
۶	هیئت‌های مستشاری دیوان محاسبات ^۵	

۱. «نهادهای زیرنظر رهبری» عبارتی است که در بسیاری از قوانین عادی بکار رفته و عاملی برای لحاظ استثنائات در قوانین محسوب می‌شود. این در حالی است که تعریف و مصادیق این عبارت دارای ابهام بوده و عموماً تفسیری موسع از آن صورت می‌گیرد [۴۷] و [۴۸].

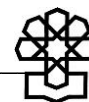
۲. کلیه دستگاه‌های اجرایی به استثنای نهادها، مؤسسات و تشکیلات و سازمان‌هایی که زیرنظر مستقیم مقام معظم رهبری اداره می‌شوند، وزارت اطلاعات، نهادها، عمومی غیردولتی که با تعریف مذکور در ماده (۳) تطبیق دارند، اعضای هیئت‌علمی و قضات، دیوان محاسبات، شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام و مجلس خبرگان رهبری مشمول مقررات این قانون می‌شوند و درخصوص نیروهای نظامی و انتظامی مطابق نظر مقام معظم رهبری عمل می‌شود.

۳. براساس قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی، مصوب ۱۳۷۳، قانون الحاق بندهای «۱۱» و «۱۲» به قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی، مصوب ۱۳۷۶، قانون الحاق دو بند به قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مصوب ۱۳۷۳، مصوب ۱۳۷۶، قانون الحاق جهاد دانشگاهی به فهرست قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی، مصوب ۱۳۷۶، قانون تأسیس دهیاری‌های خودکفا در روستاهای کشور، مصوب ۱۳۷۷، قانون الحاق بنیاد امور بیماری‌های خاص به فهرست قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مصوب ۱۳۷۳، مصوب ۱۳۷۷، قانون هیئت‌امنائی صرفه‌جویی ارزی در معالجه بیماران، مصوب ۱۳۷۸، قانون تشکیل بنیاد فرهنگی و هنری رودکی، مصوب ۱۳۷۹، قانون الحاق سازمان دانش‌آموزی جمهوری اسلامی ایران به فهرست قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مصوب ۱۳۷۳، مصوب ۱۳۸۱، ماده (۵) قانون بازار اوراق بهادار جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۸۴، قانون الحاق صندوق بیمه اجتماعی روستائیان و عشایر به فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی، مصوب ۱۳۸۷، ماده (۱) اساسنامه کمیته ملی پارالمپیک، قانون تأسیس و نحوه اداره کتابخانه‌های عمومی کشور، مصوب ۱۳۸۲، فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی به شرح ذیل است:

- ۱- شهرداری‌ها و شرکت‌های تابعه آنان مادامی‌که بیش از ۵۰ درصد سهام و سرمایه آنان متعلق به شهرداری‌ها باشد.
- ۲- بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی.
- ۳- هلال احمر.
- ۴- کمیته امداد امام.
- ۵- بنیاد شهید انقلاب اسلامی.
- ۶- بنیاد مسکن انقلاب اسلامی.
- ۷- کمیته ملی المپیک ایران.
- ۸- بنیاد ۱۵ خرداد.
- ۹- سازمان تبلیغات اسلامی.
- ۱۰- سازمان تأمین اجتماعی.
- ۱۱- فدراسیون‌های ورزشی آماتوری جمهوری اسلامی ایران.
- ۱۲- مؤسسه‌های جهاد نصر، جهاد استقلال و جهاد توسعه زیر نظر جهاد سازندگی.
- ۱۳- شورای هماهنگی تبلیغات اسلامی.
- ۱۴- کتابخانه حضرت آیت‌الله مرعشی نجفی (ق.م).
- ۱۵- جهاد دانشگاهی.
- ۱۶- دهیاری‌ها.
- ۱۷- بنیاد امور بیماری‌های خاص.
- ۱۸- هیئت‌امنائی صرفه‌جویی ارزی در معالجه بیماران.
- ۱۹- بنیاد فرهنگی و هنری رودکی.
- ۲۰- سازمان دانش‌آموزی جمهوری اسلامی ایران.
- ۲۱- سازمان بورس و اوراق بهادار.
- ۲۲- صندوق بیمه اجتماعی روستائیان و عشایر.
- ۲۳- کمیته ملی پارالمپیک.
- ۲۴- نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور.

۴. مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی: واحد سازمانی مشخصی است که دارای استقلال حقوقی است و با تصویب مجلس شورای اسلامی ایجاد شده یا می‌شود و بیش از پنجاه درصد (۵۰٪) بودجه سالیانه آن از محل منابع غیردولتی تأمین گردد و عهده‌دار وظایف و خدماتی است که جنبه عمومی دارد.

۵. نامه نایب‌رئیس مجلس شورای اسلامی مورخ ۱۳۸۶/۹/۲۵ با شماره ۱۴۹۲۷۰ دراین‌خصوص به‌شرح ذیل است. نظر به اینکه مطابق نامه شماره ۱۱۳۹۲۵ / ۵۰ / مورخ ۱۳۸۶/۸/۱ رئیس محترم کمیسیون مشترک بررسی لایحه مدیریت خدمات کشوری عبارت «هیئت‌های مستشاری» در ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری زائد بوده و باید حذف شود لذا خواهشمند است دستور اقدام عاجل صادر فرمایید. نایب‌رئیس مجلس شورای اسلامی - محمدرضا باهنر.



ردیف	دستگاه‌های اجرایی مستتتا شده از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری	مستند قانونی مستتتا شدن
۷	شورای نگهبان	
۸	مجمع تشخیص مصلحت نظام	
۹	مجلس خبرگان رهبری	
۱۰	کارمندان سیاسی وزارت امور خارجه	تبصره «۵» ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶
۱۱	سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران	
۱۲	سازمان توسعه معادن و صنایع معدنی ایران	
۱۳	سازمان صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی ایران	
۱۴	شرکت شهرک‌های کشاورزی	
۱۵	سازمان توسعه‌ای ذی‌ربط پتروشیمی در وزارت نفت	ماده (۵) قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴
۱۶	دانشگاه‌ها	
۱۷	مراکز و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵
۱۸	فرهنگستان‌ها	
۱۹	پارک‌های علم و فناوری	
۲۰	صندوق رفاه دانشجویان	تبصره «۴» ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵
۲۱	مجلس شورای اسلامی	ماده (۶۹) قانون آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۷۸ با اصلاحات و الحاقات بعدی ^۵
۲۲	بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران	بند «الف» ماده (۲۵) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵
۲۳	سازمان هواپیمایی کشوری و شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران	بند «۱» ماده (۵۳) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵
۲۴	سازمان‌های مناطق آزاد	ماده (۵) قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری-صنعتی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۲ با اصلاحات و الحاقات

۱. کارمندان سیاسی و کارمندان شاغل در پست‌های سیاسی وزارت امور خارجه مشمول مقررات تشکیلاتی، استخدامی، مالی و انضباطی وزارت امور خارجه مصوب ۱۳۵۲ می‌باشند و کارمندان غیرسیاسی شاغل در پست‌های پشتیبانی از این قانون تعینت خواهند نمود.
۲. سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران، سازمان صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی ایران، شرکت شهرک‌های کشاورزی و سازمان توسعه‌ای ذی‌ربط پتروشیمی در وزارت نفت با رعایت قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل چهل‌وچهارم (۴۴) قانون اساسی براساس قانون تأسیس و اساسنامه خود اداره گردیده و از شمول قوانین مدیریت خدمات کشوری و محاسبات عمومی کشور به‌جز در مواردی که از بودجه عمومی استفاده می‌کنند، مستتتا می‌باشند. تسری قوانین به این سازمان‌ها مستلزم ذکر نام است.
۳. 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 ذی‌ربط 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 حسب‌مورد 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.
۴. صندوق‌های رفاه دانشجویان مشمول این ماده و تبصره‌های آن می‌شوند.
۵. مسئولیت و اختیار کلیه امور اجرایی مجلس اعم از تشکیلاتی، مالی، معاملاتی، اداری، استخدامی، حقوقی، فنی، پشتیبانی، ارتباطات داخلی و بین‌المللی، حفاظت، حراست و نظایر آن به عهده رئیس مجلس شورای اسلامی است.
۶. اداره امور بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران براساس قانون تأسیس بیمه مرکزی ایران و بیمه‌گری مصوب ۱۳۵۰/۳/۳۰ و مصوبات شورای عالی بیمه می‌باشد.
۷. سازمان هواپیمایی و شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران (مادر تخصصی) و شرکت شهر فرودگاهی امام خمینی (ره) از نظر اداری، استخدامی، مالی و معاملاتی در چارچوب اساسنامه‌هایی به پیشنهاد وزارت راه و شهرسازی و سازمان‌های اداری و استخدامی کشور و برنامه و بودجه کشور که حداکثر ظرف مدت سه ماه از تاریخ تصویب و ابلاغ این قانون به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد اداره می‌شوند.

ردیف	دستگاه‌های اجرایی مستتتا شده از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری	مستند قانونی مستتتا شدن
		بعدی ^۱ و بند «الف» ماده (۶۵) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵ ^۲
۲۵	سازمان انرژی اتمی و شرکت‌های تابعه و دستگاه‌های وابسته در بخش فعالیت‌های تخصصی	ماده (۱۳۷) قانون برنامه پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹ ^۳ و ماده (۳۲) قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲) مصوب ۱۳۹۳ ^۴
۲۶	آن دسته از کارکنان شرکت‌های تابعه وزارت نفت که در واحدهای عملیاتی و تخصصی شاغل می‌باشند	ماده (۱۰) قانون وظایف و اختیارات وزارت نفت مصوب ۱۳۹۱ ^۵
۲۷	بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران ^۶	ماده (۲۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵ ^۷ و ماده (۹۶) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹ ^۸ و بند «الف» ماده (۱۸) قانون پولی و بانکی کشور مصوب ۱۳۵۱ با اصلاحات و الحاقات بعدی ^۹
۲۸	سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی	بند «۵» ماده (۱۵) اساسنامه سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی ^{۱۰} (تأیید شده توسط مقام معظم رهبری)
۲۹	سازمان سنجش آموزش کشور	مصوبه جلسه ۸۱۷ مورخ ۱۳۹۸/۳/۷ شورای عالی انقلاب فرهنگی
۳۰	ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	مصوبه جلسه ۷۵۱ مورخ ۱۳۹۳/۶/۱۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی
۳۱	سازمان غذا و دارو	
۳۲	سازمان انتقال خون ایران	

۱. هر منطقه توسط سازمانی که به صورت شرکت با شخصیت حقوقی مستقل تشکیل می‌گردد و سرمایه آن متعلق به دولت است اداره می‌شود. این شرکت‌ها و شرکت‌های وابسته از شمول قوانین و مقررات حاکم بر شرکت‌های دولتی و سایر مقررات عمومی دولت مستتتا بوده و منحصراً براساس این قانون و اساسنامه‌های مربوط اداره خواهد شد و در موارد پیش‌بینی نشده در این قانون و اساسنامه، تابع قانون تجارت خواهند بود.

۲. مدیران سازمان‌های مناطق آزاد به نمایندگی از طرف دولت، بالاترین مقام منطقه محسوب می‌شوند و کلیه وظایف، اختیارات و مسئولیت‌های دستگاه‌های اجرایی دولتی مستقر در این مناطق به استثنای نهادهای دفاعی و امنیتی به عهده آنهاست. سازمان‌های مناطق آزاد منحصراً براساس قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری-صنعتی و اصلاحات بعدی آن و قانون کار اداره می‌شوند.

۳. مقررات مالی، معاملاتی و استخدامی سازمان انرژی اتمی ایران و شرکت‌های تابعه و دستگاه‌های وابسته در بخش فعالیت‌های تخصصی بدون الزام به رعایت قانون محاسبات عمومی کشور و قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر قوانین و مقررات عمومی مجری خواهد بود. مصادیق امور تخصصی و غیرتخصصی و مقررات یاد شده حاکم بر امور تخصصی بنا به پیشنهاد سازمان مذکور و تأیید معاونت و معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد.

اجرای مقررات مذکور در سقف اعتبارات مصوب مجاز است.

۴. مقررات مالی، معاملاتی، اداری و استخدامی سازمان انرژی اتمی ایران و شرکت‌های تابعه و دستگاه‌های وابسته در بخش فعالیت‌های تخصصی بدون الزام به رعایت قانون محاسبات عمومی کشور، قانون برگزاری مناقصات، قانون مدیریت خدمات کشوری و اصلاحات و الحاقات بعدی آنها و سایر قوانین و مقررات عمومی مجری خواهد بود. مصادیق امور تخصصی و غیرتخصصی و مقررات یاد شده حاکم بر امور تخصصی بنا به پیشنهاد سازمان مذکور و تأیید سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد. اجرای مقررات مذکور در سقف اعتبارات مصوب مجاز است.

۵. نظام‌های اداری و استخدامی و پرداخت حقوق و مزایای آن دسته از کارکنان شرکت‌های تابعه وزارت نفت که در واحدهای عملیاتی و تخصصی شاغل می‌باشند با رویکرد تقویت رقابت‌پذیری و سرعت بخشیدن به بهره‌برداری از میادین مشترک و حفظ نیروی انسانی متخصص تابع آیین‌نامه خاصی است که بدون الزام به رعایت قانون مدیریت خدمات کشوری با رعایت سایر قوانین و مقررات مربوطه و با پیشنهاد وزارت نفت و تأیید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور تهیه می‌شود و حداکثر ظرف ۶ ماه پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون به تصویب رئیس‌جمهور می‌رسد.

۶. هرچند مستند قانونی مذکور دلالت صریحی بر مستتتا شدن بانک مرکزی از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری ندارد، اما در تعیین نظام پرداخت این دستگاه اجرایی مبنای عمل قرار گرفته است.

۷. اداره امور بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران براساس قانون پولی و بانکی کشور و اصلاحات بعدی آن است.

۸. اداره امور بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران براساس قانون پولی و بانکی و مصوبات شورای پول و اعتبار است.

۹. شورای پول و اعتبار به منظور مطالعه و اتخاذ تصمیم درباره سیاست کلی بانک مرکزی ایران و نظارت بر امور پولی و بانکی کشور عهده‌دار وظایف زیر است:

۱- رسیدگی و تصویب سازمان و بودجه و مقررات استخدامی و آیین‌نامه‌های داخلی بانک مرکزی ایران.

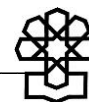
۲- ...

۱۰. اختیارات و وظایف رئیس سازمان:

...

۵- تهیه و تنظیم آیین‌نامه‌های استخدامی و مالی سازمان و اجرای آن پس از کسب موافقت مراجع قانونی ذی‌ربط.

...



ردیف	دستگاه‌های اجرایی مستثنا شده از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری	مستند قانونی مستثنا شدن
۳۳	بنیاد ملی نخبگان	مصوب جلسه ۷۰۰ مورخ ۱۳۹۰/۸/۱۷ شورای عالی انقلاب فرهنگی
۳۴	باشگاه دانش‌پژوهان جوان	ماده (۱۶) اساسنامه باشگاه دانش‌پژوهان جوان، مصوب جلسه ۸۵۸ مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۲۴ شورای عالی انقلاب فرهنگی
۳۵	دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی	مصوب جلسه ۶۸۷ مورخ ۱۳۹۰/۲/۶ شورای عالی انقلاب فرهنگی
۳۶	مرکز ملی فضای مجازی	ماده (۸) اساسنامه مرکز ملی فضای مجازی ^۱ ، مصوب ۱۳۹۱/۴/۳۱ شورای عالی فضای مجازی
۳۷	صندوق بازنشستگی کشوری ^۲	بند «ث» ماده (۸) اساسنامه صندوق بازنشستگی کشوری مصوب ۱۳۸۷/۳/۲۶ هیئت‌وزیران ^۳

همچنین برخی دیگر از دستگاه‌های اجرایی نظیر وزارت کشور^۴ نیز خواستار خروج از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری شده‌اند. این درحالی است که دولت در بند «د» تبصره «۱۲» لایحه بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور^۵ خواستار تبعیت کلیه دستگاه‌های اجرایی مستثنا شده از قانون مدیریت خدمات کشوری، به‌استثنای موارد مندرج در ماده (۱۱۷) این قانون، از مقررات پرداخت حقوق و مزایای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری شده بود که در نهایت به تصویب مجلس شورای اسلامی نرسید.

شایان ذکر است براساس ماده (۱۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری^۶ بکارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل براساس قانون کار امکان‌پذیر است. این درحالی است که به موجب تبصره ماده اخیرالذکر^۷ مجموع دریافتی کارمندانی که به موجب قانون کار در دستگاه‌های اجرایی شاغل هستند، نباید از (۱/۲) برابر حقوق و مزایای کارمندان مشابه تجاوز کند. قاعده کلی در تعیین مقررات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی کشور این است که همه دستگاه‌های اجرایی

۱. وظایف و اختیارات رئیس مرکز و دبیر شورای عالی:

۲. پیشنهاد ساختار سازمانی و تشکیلات مرکز به شورای عالی.

۳. پیشنهاد آیین‌نامه‌های مالی - معاملاتی و اداری - استخدامی - تشکیلاتی مرکز به شورای عالی

۴. براساس گزارش سازمان اداری و استخدامی کشور (۱۴۰۰) [۴۹] از زمان تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری تاکنون، سازمان اداری و استخدامی کشور به‌رغم اذعان به دولتی بودن صندوق بازنشستگی کشوری درخصوص انطباق آن بر روی یکی از تعاریف دستگاه‌های اجرایی تشکیک وارد کرده است. نتیجه این شده که این صندوق براساس ماده (۸) اساسنامه خود که مصوبه هیئت‌وزیران است، خود را دارای مقررات خاص بداند. بنابراین مستثنا شدن این صندوق از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری نیز می‌تواند محل خدشه و تفسیر متفاوت قرار گیرد.

۵. اتخاذ تصمیم در مورد آیین‌نامه‌های مالی، معاملاتی، اداری، استخدامی و سایر آیین‌نامه‌های مورد نیاز صندوق و ارائه پیشنهاد به مراجع قانونی جهت تصویب در صورت لزوم.

۶. وزیر کشور در تاریخ ۱ تیرماه ۱۴۰۱ در نامه‌ای به معاون اول رئیس‌جمهور خواستار خروج این وزارت از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری شد.

۷. با هدف برقراری عدالت در نظام پرداخت و رفع تبعیض، تمامی دستگاه‌های اجرایی مستثنا شده از قانون مدیریت خدمات کشوری به استثنای موارد مندرج در ماده (۱۱۷) قانون یاد شده، مکلفند در پرداخت حقوق و مزایای خود صرفاً از مقررات فصل دهم قانون مزبور تبعیت نمایند. دولت می‌تواند به‌منظور ایجاد هماهنگی در پرداخت‌ها و جذب و نگهداری نیروهای متخصص، با تأیید شورای حقوق و دستمزد و تصویب هیئت‌وزیران، فوق‌العاده خاص برقرار نماید.

۸. به کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام می‌دارد در سقف پست‌های سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی براساس قانون کار امکان‌پذیر می‌باشد.

۹. مجموع دریافتی کارمندانی که به موجب قانون کار در دستگاه‌های اجرایی شاغل می‌باشند نباید از (۱/۲) برابر حقوق و مزایای کارمندان مشابه تجاوز کند.

از قوانین و مقررات استخدامی عام تبعیت می‌کنند، مگر خلاف آن به تصویب قانونگذار یا تایید مقام معظم رهبری رسیده باشد. همچنین هر سازمان اداری که از مقررات استخدامی عام، نظیر قانون مدیریت خدمات کشوری، تبعیت نکند و یا مقررات استخدامی خاص مصوب مرجع ذیصلاح را نداشته باشد، باید در بکارگیری نیروی انسانی از قانون کار و قانون تامین اجتماعی تبعیت کند [۴۶].

همچنین برخی از دستگاه‌های اجرایی به موجب تصویب برخی از قوانین و مقررات، از مزایا و فوق‌العاده‌هایی فراتر از ظرفیت قانون مدیریت خدمات کشوری برخوردار شده‌اند که این مسئله نیز به تشدید تبعیض در نظام پرداخت کشور دامن زده و موجب تضعیف منطق طراحی و کارآمدی فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری شده است. در جدول زیر به دستگاه‌های اجرایی یاد شده و مستند قانونی بهره‌مندی آنها از امتیازات خاص اشاره شده است.

جدول ۲. دستگاه‌های اجرایی برخوردار از مزایا و فوق‌العاده‌هایی فراتر از ظرفیت‌های پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری

ردیف	کارکنان و دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و بهره‌مند از امتیازاتی فراتر از ظرفیت این قانون	مستند قانونی بهره‌مندی از امتیازات فراتر از ظرفیت قانون مدیریت خدمات کشوری
۱	سازمان پزشکی قانونی	بند «الف» ماده واحده قانون فوق‌العاده خاص کارمندان سازمان‌های پزشکی کشور و انتقال خون ایران مصوب ۱۳۹۰
۲	سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور	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
۳	سازمان دامپزشکی کشور	

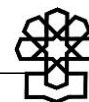
۱. نظر به سختی کار در سازمان پزشکی قانونی، ضرایب مندرج در جدول ذیل به‌عنوان فوق‌العاده خاص از ابتدای سال ۱۳۹۰ در حقوق و مزایای کارمندان اعمال می‌شود.
اعتبار این طرح از محل درآمد‌های اختصاصی سازمان، براساس ماده (۲) قانون تشکیل سازمان پزشکی قانونی کشور مصوب ۱۳۷۲/۴/۲۷ تأمین می‌شود.

دکترای تخصصی (PHD) و *۴ امتیاز شغل و شاغل
دکترای حرفه‌ای ۲/۵ * امتیاز شغل و شاغل
کارشناس ارشد و کارشناس بخش فنی ۳ * امتیاز شغل و شاغل
کاردان و تکنیسین بخش فنی ۲/۵ * امتیاز شغل و شاغل
کارمندان اداری شاغل در بخش فنی ۲ * امتیاز شغل و شاغل
سایر کارکنان ۱ * امتیاز شغل و شاغل

بخش فنی جدول شامل معاینه بالینی، کمیسیون تخصصی، معاینه جسد، سالن تشریح و آزمایشگاه است.
۲. از تاریخ تصویب این قانون فوق‌العاده خاص موضوع «قانون فوق‌العاده خاص کارمندان سازمان‌های پزشکی قانونی کشور و انتقال خون ایران مصوب ۱۳۹۰/۲/۴» به کارمندان سازمان دامپزشکی کشور مطابق جدول قانون مذکور و کارمندان سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور مطابق جدول ذیل تسری می‌یابد.

تبصره- اعتبار مورد نیاز جهت پرداخت فوق‌العاده خاص موضوع این قانون به کارمندان سازمان دامپزشکی کشور از محل ردیف درآمدی ماده (۱۴) قانون سازمان دامپزشکی کشور مصوب ۱۳۵۰/۳/۲۴ و به کارمندان سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور برای سال جاری از محل درآمد‌های موضوع بند «ه» ماده (۲) قانون تبدیل شورای سرپرستی زندان‌ها به سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی مصوب ۱۳۶۴/۱۱/۶ و ماده (۹۸) آیین‌نامه اجرایی آن و نیز صرفه‌جویی‌ها و با استفاده از اختیارات و مجوزهای قانونی خود، با بهره‌گیری از منابع حاصله از فروش اموال و املاک مازاد بر نیاز سازمان پس از واریز به حساب خزانه تأمین و پس از آن در بودجه‌های سنواری پیش‌بینی می‌شود.

دکترای تخصصی و PHD امتیاز شغل و شاغل * ۴
دکترای حرفه‌ای امتیاز شغل و شاغل * ۲/۵
کارشناس ارشد و کارشناسان مشاغل تخصصی امتیاز شغل و شاغل * ۳
کاردان و مراقب زندان امتیاز شغل و شاغل * ۲/۵
پرسنل اداری شاغل در زندان امتیاز شغل و شاغل * ۲
سایر کارکنان مرتبط با زندان و زندانی امتیاز شغل و شاغل * ۱/۵



ردیف	کارکنان و دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و بهره‌مند از امتیازاتی فراتر از ظرفیت این قانون	مستند قانونی بهره‌مندی از امتیازات فراتر از ظرفیت قانون مدیریت خدمات کشوری
۴	شرکت‌های دولتی مشمول ماده (۴) و قسمت اخیر ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری	بند «ح» ماده (۵۰) قانون برنامه پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹ ^۲
۵	بانک‌های مشمول ماده (۴) و قسمت اخیر ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری	
۶	بیمه‌های مشمول ماده (۴) و قسمت اخیر ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری	
۷	کارکنان گمرک و کارکنان سایر دستگاه‌های اجرایی تحت مدیریت و نظارت گمرک	مواد (۱۶۱) و (۱۶۲) قانون امور گمرکی کشور مصوب ۱۳۹۰ ^۴
۸	کارمندان امور مالیاتی و حسابرسی و کارکنان دارای فعالیت مؤثر در امر وصول مالیات	ماده (۲۱۷) قانون مالیات‌های مستقیم مصوب ۱۳۶۶ ^۵
۹	تشویق کارکنان سازمان امور مالیاتی	تبصره «۱» ماده (۳۹) قانون مالیات بر ارزش افزوده مصوب ۱۳۸۷ ^۶
۱۰	معلمان	ماده (۶) قانون نظام رتبه‌بندی معلمان مصوب ۱۴۰۰ ^۷
۱۱	کارکنان دادگستری	جزء «۹» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور ^۸

۱. شرکت دولتی: بنگاه اقتصادی است که به موجب قانون برای انجام قسمتی از تصدی‌های دولت به موجب سیاست‌های کلی اصل چهارم (۴۴) قانون اساسی، ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری جزو وظایف دولت محسوب می‌گردد، ایجاد و بیش از پنجاه درصد (۵۰٪) سرمایه و سهام آن متعلق به دولت می‌باشد. هر شرکت تجاری که از طریق سرمایه‌گذاری وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی و شرکت‌های دولتی منفرداً یا مشترکاً ایجاد شده مادامی‌که بیش از پنجاه درصد (۵۰٪) سهام آنها منفرداً یا مشترکاً متعلق به واحدهای سازمانی فوق‌الذکر باشد شرکت دولتی است.

۲. دستگاه اجرایی: کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکت‌های دولتی و کلیه دستگاه‌هایی که مشمول قانون بر آنها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است از قبیل شرکت ملی نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی، بانک‌ها و بیمه‌های دولتی، دستگاه اجرایی نامیده می‌شوند.

۳. هرگونه پرداخت خارج از مقررات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری ممنوع است؛ مگر در مورد فوق‌العاده خاص شرکت‌های دولتی و بانک‌ها و بیمه‌های مشمول ماده (۴) و قسمت اخیر ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری که طبق دستورالعمل مصوب کارگروهی مرکب از معاونت، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور و بالاترین مقام دستگاه متقاضی، اقدام می‌شود.

۴. ماده (۱۶۱) - گمرک موظف است بیست درصد (۲۰٪) از منابع موضوع ماده (۱۶۰) این قانون را به منظور 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 به ترتیب با ضریب ۳، ۲ و ۱/۵ است.

ماده (۱۶۲) - گمرک موظف است ۱۰ درصد (۱۰٪) از منابع موضوع ماده (۱۶۰) این قانون را به منظور آموزش، پژوهش و بالابردن سطح آگاهی، مهارت و معلومات کارکنان گمرک و سایر اموری که موجب افزایش بهره‌وری کارکنان گمرک و وصول حقوق دولت می‌شود، هزینه نماید.

۵. به وزارت امور اقتصادی و دارایی اجازه داده می‌شود که یک درصد از وجوهی که بابت مالیات و جرایم موضوع این قانون وصول می‌گردد (به استثنای 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 میدول داشته و یا می‌دارند خرج نماید. وجوه پرداختی به استناد این ماده به‌عنوان پاداش وصولی از شمول مالیات و کلیه مقررات مغایر مستثناست.

وزارت امور اقتصادی و دارایی موظف است که در هر ۶ ماه گزارشی از میزان وصول مالیات و توزیع مالیات وصولی بین طبقات و سطوح مختلف درآمد را به کمیسیون امور اقتصادی و دارایی مجلس شورای اسلامی تقدیم نماید.

۶. 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 سنواتی 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.

۷. 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.

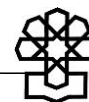
۸. به منظور جذب و نگهداشت کارکنان دادگستری و کاهش اطلاع دادرسی پرونده‌های قضایی با رعایت قوانین و مقررات و با پیشنهاد رئیس قوه قضائیه و تصویب شورای حقوق و دستمزد فوق‌العاده برای کارکنان مذکور برقرار می‌شود.

این در حالی است که برخی از نمایندگان مجلس شورای اسلامی و دستگاه‌های اجرایی کشور نظیر سازمان بهزیستی^۱، موسسه تحقیقات واکسن و سرم‌سازی رازی^۲، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای^۳، سازمان بازرسی^۴، گمرک جمهوری اسلامی ایران^۵، وزارت جهاد کشاورزی^۶ و وزارت امور اقتصاد و دارایی^۷ نیز درخواست‌هایی مبنی بر بهره‌مندی از فوق‌العاده خاص (فرا تر از ظرفیت‌های پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری) مطرح کرده‌اند.

۳. ارزیابی گزارش کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه از منظر تغییرات نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی و وضع حقوق و مزایای خاص برای برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر

بندهای نهم^۸ و دهم^۹ اصل سوم قانون اساسی ضرورت رفع تبعیضات ناروا و ایجاد نظام اداری صحیح را مورد توجه قرار داده و در بند ششم سیاست‌های کلی نظام اداری و بند بیست‌وپنجم سیاست‌های کلی برنامه هفتم 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 و تحول در نظام اداری مبتنی بر سیاست‌های کلی نظام اداری تأکید شده است. همچنین در جزء دهم بند نهم سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری، عدالت‌محوری در قوانین و اجتناب از تبعیض ناروا، عمومی بودن قانون و شمول و جامعیت آن و حتی‌الامکان پرهیز از استثنای قانونی مورد توجه قرار گرفته است. بر این اساس یکی از ویژگی‌های مهم نظام پرداخت عادلانه، فراگیری یا عمومیت قوانین و مقررات حاکم بر آن نظام است. به عبارت دیگر در یک نظام پرداخت مطلوب تعداد دستگاه‌های اجرایی مستثنا شده از دامنه شمول قوانین و مقررات عمومی و دارای قوانین و مقررات خاص، حداقل بوده و قواعد حاکم بر تعیین میزان حقوق و مزایای عموم کارکنان بخش عمومی از یک منطق واحد تبعیت می‌کند. البته توجه به این نکته ضروری است که تأکید بر وحدت حداکثری نظام قانونی حاکم بر حوزه جبران خدمات کارکنان بخش عمومی به معنای صرف‌نظر از تفاوت در ویژگی‌های کارکنان، گوناگونی شغلی ایشان و همچنین اختلاف عملکرد آنها نبوده، بلکه به معنای تنظیم چارچوبی واحد برای پرداخت برابر، به کارکنان دارای شرایط و ویژگی‌های برابر در دستگاه‌های اجرایی گوناگون است. در این راستا و براساس

۱. طرح‌های ذیل به ترتیب در دوره هشتم و نهم مجلس شورای اسلامی اعلام وصول شده است. طرح تسری قانون فوق‌العاده خاص کارمندان سازمان‌های پزشکی قانونی کشور و انتقال خون ایران به کارمندان سازمان بهزیستی کشور با شماره ثبت ۶۷۲.
۲. طرح تسری قانون فوق‌العاده خاص کارمندان سازمان‌های پزشکی قانونی کشور و انتقال خون ایران به کارمندان مؤسسه تحقیقات واکسن و سرم‌سازی رازی با شماره ثبت ۱۸۴ در دوره نهم مجلس شورای اسلامی اعلام وصول شده است.
۳. طرح تسری قانون فوق‌العاده خاص کارمندان سازمان‌های پزشکی قانونی و انتقال خون به کارمندان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با شماره ثبت ۲۷۲ در دوره نهم مجلس شورای اسلامی اعلام وصول شده است.
۴. 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.
۵. 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.
۶. 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.
۷. براساس گزارش خبرگزاری مهر در تاریخ ۴ آذر ۱۴۰۰ (کد خبر ۵۲۵۹۸۱۹) وزیر امور اقتصاد و دارایی در تاریخ ۱۸ آبان ۱۴۰۰ در نامه‌ای به رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور، خواستار برقراری فوق‌العاده خاص به مجموعه وزارت امور اقتصاد و دارایی شد.
۸. رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، در تمام زمینه‌های مادی و معنوی.
۹. ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیرضرور.



منطق یاد شده، یکی از مهم‌ترین اهداف تدوین و تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶، به‌عنوان جامع‌ترین سند قانونی کشور در حوزه امور اداری و استخدامی، ساماندهی قوانین و مقررات پراکنده این حوزه، از جمله حقوق و مزایا، بوده است. این درحالی است که مستثنا شدن پیاپی دستگاه‌های اجرایی مختلف از دامنه شمول این قانون و همچنین وضع برخی امتیازات و فوق‌العاده‌های خاص، خارج از چارچوب امتیازات و فوق‌العاده‌های موجود در این قانون، برای برخی از مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری، باعث شد قانون مادر حوزه اداری و استخدامی کشور پس از حدود ۱۳ سال^۱ از اجرا، به قانونی ناکارآمد و ضعیف مبدل گردد [۵۰].

توجه به این نکته ضروری است که خروج شتابان برخی از دستگاه‌های اجرایی از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری، عمدتاً نه به‌واسطه قوت منطق و دلایل کارشناسی اقامه شده توسط ایشان، بلکه به واسطه قدرت چانه‌زنی و لابی‌گری آنها و به‌دلیل برخورداری از آزادی عمل در استخدام نیروی انسانی موردنظر و همچنین ایجاد امکان پرداخت حقوق و مزایای بیشتر بوده است. نکته مهم دیگر آنکه تأکید بر ضرورت فراگیری نظام پرداخت کشور و عدم مستثنا شدن دستگاه‌های اجرایی از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری به‌معنای بی‌عیب و نقص بودن این قانون نبوده، بلکه به‌معنای ضرورت اعمال اصلاحات لازم در متن این قانون و پرهیز از جزیره‌ای نمودن نظام پرداخت کشور است.^۲ اساساً درباره دستگاه‌های اجرایی خارج از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری، طیف وسیعی از قوانین و مقررات خاص وجود داشته که این مسئله حدود پرداختی به مدیران و کارکنان این دستگاه‌ها را تابع میزان منابع در دسترس برای آنها قرار داده است. همچنین تأکید بر ضرورت فراگیری نظام پرداخت کشور و عدم مستثنا شدن دستگاه‌های اجرایی از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری و عدم وضع امتیازات خاص حقوق و مزایا برای برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر، به‌معنای وجود عدالت پرداختی میان دستگاه‌های اجرایی صرفاً مشمول قواعد پرداخت فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری نیست. به‌عنوان نمونه یکی از علل مهم و ریشه‌های اساسی وجود 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

۱. قانون مدیریت خدمات کشوری در مهرماه سال ۱۳۸۶ به تصویب مجلس و تأیید شورای نگهبان رسید و پس از تدوین آیین‌نامه‌های مربوطه درنهایت در سال ۱۳۸۸ به اجرا درآمد.

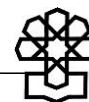
۲. بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد نظام پرداخت فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری از ظرفیت کافی پرداخت برای برخی از مشاغل خاص و تخصصی برخوردار نبوده و از این‌رو لازم است ضمن گسترش دامنه شمول این قانون، ظرفیت‌های جدید مورد نیاز ایجاد گردد. به‌عبارت‌دیگر عدم وجود ظرفیت‌های کافی فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری برای پرداخت حقوق و مزایا به برخی از کارکنان دارای مشاغل حساس و تخصصی، موجب مستثنا شدن کل دستگاه اجرایی از دامنه شمول نظام پرداخت این قانون شده و بسیاری از دستگاه‌های اجرایی مستثنا شده از دامنه شمول این قانون به بهانه و با تمسک به عدم وجود ظرفیت کافی پرداخت فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری برای برخی از مشاغل خاص و رقابت‌پذیر خود، کل کارکنان دستگاه اجرایی خود را از دامنه شمول آن مستثنا نموده‌اند. این درحالی است که هرچند در بند «۱۰» ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری فوق‌العاده ویژه به‌منظور توجه به عواملی از قبیل بازار کار داخلی و بین‌المللی، ریسک‌پذیری، تأثیر اقتصادی فعالیت‌ها در درآمد ملی، انجام فعالیت و وظایف تخصصی و ستادی و تحقیقاتی و حساسیت کار، برای حداکثر ۲۵ درصد از مشاغل، در نظر گرفته شد، اما با گذشت زمان این امتیاز ویژه، در بسیاری از موارد، به یک عمومی و فراگیر مبدل شد و از هدف اولیه خود منحرف گردید.

و غیرریالی و... است.^۱ [۵۰] براین اساس ضروری است در هماهنگ‌سازی و فراگیری نظام پرداخت به ساماندهی رفاهیات و تسهیلات کارکنان نظام اداری کشور نیز پرداخته شود.^۲

در سال‌های اخیر مشکلات و محدودیت‌های اقتصادی به یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش‌روی کشور مبدل شده و معیشت اقشار مختلف جامعه از جمله گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر را تحت‌الشعاع قرار داده است. براین اساس در چنین شرایطی شکل‌گیری مطالبات افزایش حقوق و مزایای کارکنان بخش دولتی، یک واکنش قابل پیش‌بینی از سوی این اقشار به حساب می‌آید. این درحالی است که مطالبات افزایش حقوق کارکنان، اساساً ماهیتی بخشی و دستگاهی داشته و عموماً به صورت مطالبات صنفی در اقشار مختلف کارکنان صورت می‌پذیرد. به عبارت دیگر دستگاه‌های اجرایی گوناگون مطالبات مختلفی را صرفاً برای حل مشکلات معیشتی کارکنان خود دنبال می‌کنند و توجهی به مسائل و مشکلات سایر کارکنان دولت نداشته و ندارند. براین اساس یکی از مهم‌ترین مسائل این حوزه، ماهیت بخشی، صنفی و یا دستگاهی این مطالبات است. این درحالی است که با توجه به تفاوت حدود و ثغور مطالبات افزایش حقوق کارکنان دستگاه‌های مختلف، حتی در صورت تحقق مطالبات هریک از آنها، به دلیل تفاوت بهره‌مندی ایشان از مزایای یاد شده، زمینه بروز تبعیض و بی‌عدالتی میان کارکنان دستگاه‌های اجرایی مختلف به وجود خواهد آمد. بنابراین ضروری است هرگونه مساعدت احتمالی از سوی دولت و مجلس درخصوص افزایش حقوق و مزایای کارکنان، در قالب یک سیاست واحد، منسجم و هماهنگ اعمال شود. از سوی دیگر محدودیت منابع درآمدی و فزاینده‌گی مصارف هزینه‌ای دولت‌ها همواره یکی از چالش‌های مهم مدیریت دولتی محسوب شده و در این راستا، تقدم تحصیل منابع درآمدی بر تنظیم مصارف هزینه‌ای، یکی از اصول اساسی این حوزه به حساب می‌آید. براین اساس چگونگی تأمین مالی هزینه‌های ناشی از اجابت مطالبات افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت، یک مسئله اساسی بوده و لازم است پیش از هرگونه پذیرش مطالبه افزایش حقوق، منابع لازم برای آن در نظر گرفته شود. همچنین با توجه به ماهیت پایدار هزینه‌های مربوط به پرداخت حقوق و مزایای کارکنان، لازم است منابع درآمدی تأمین این هزینه‌ها نیز از محل منابع پایدار نظیر مالیات تأمین شده و از در نظر گرفتن منابع حاصل از فروش دارایی مالی و املاک و مستغلات دولتی برای این منظور پرهیز شود. همچنین در صورتی که بدون در نظر گرفتن منابع پایدار مذکور، هزینه‌ای در این حوزه مصوب شود، تعمیق وضعیت کسری بودجه و بروز تورم بیشتر در کشور را به همراه خواهد داشت. این درحالی است که با توجه به آسیب‌پذیری بیشتر اقشار ضعیف جامعه از بروز تورم و گرانی، عملاً این راهبرد با فشار بیشتر به اقشار ضعیف و آسیب‌پذیر جامعه وارد شده و تبعات نامطلوب متعددی در بلندمدت به همراه خواهد داشت. براین اساس در شرایطی که برای پاسخ به مطالبات افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت، منابع پایدار و مناسبی در نظر گرفته نشود، عملاً تحقق این مطالبات در گروی افزایش نقدینگی

۱. توجه به این نکته ضروری است که با عنایت 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. براین اساس و با توجه به بررسی‌های صورت گرفته به نظر می‌رسد بخش عمده‌ای از 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 بسیاری از تبعیضات ناروا در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی، در پرداخت‌های رفاهی و خارج از احکام کارگزینی آنها بروز نماید.

۲. در گزارش ذیل به ارائه آمارهایی درخصوص سهم پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی در انواع نظامات پرداخت کشور اشاره شده است. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). تحلیل نظارتی بر اجرایی‌سازی ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و بند «الف» تبصره «۲۰» قانون بودجه سال ۱۴۰۰ (سامانه‌های ثبت حقوق و مزایا و پایگاه اطلاعات کارکنان نظام اداری (پاکنا)) (محرمانه). شماره مسلسل: ۱۸۲۵۸.



و فشار بیشتر به اقشار محروم و مستضعف جامعه خواهد بود. بنابراین در شرایطی که افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت از محل افزایش پایه پولی و نقدینگی در کشور صورت پذیرد و افزایش تورم را در پی داشته باشد، طبیعتاً پس از مدتی با کاهش قدرت خرید کارکنان مجدداً مطالبات لزوم افزایش حقوق و مزایا احیا خواهد شد. این در حالی است که علت شکل‌گیری مجدد این مطالبات، ریشه در پاسخ نامناسب به مطالبات قبلی داشته و در صورتی که مجدداً چنین پاسخی به مطالبات جدید داده شود در آینده نیز این چرخه ادامه پیدا خواهد کرد. این چرخه معیوب و این دور تسلسل مخرب که به چرخه «دستمزد-تورم» مشهور است، تبعات نامطلوب بسیاری نظیر کاهش سرمایه اجتماعی، تضعیف اقتصاد کشور و گسترش بی‌عدالتی را به همراه خواهد داشت. بر این اساس در سیاستگذاری این حوزه، ضروری است ضمن پرهیز از رویکرد مبتنی بر تأمین رضایت کوتاه‌مدت بخشی از اقشار حقوق‌بگیر، تأمین منفعت بلندمدت آحاد مردم کشور، با ساماندهی عمومی نظام حقوق و مزایای کارکنان بخش عمومی، مدنظر قرار گیرد [۵۱].

بر اساس توضیحات مطرح شده در گزارش کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه به ملاحظات یاد شده توجه کافی نشده و تعدد نظامات اداری و استخدامی کشور و همچنین امتیازات حقوق و مزایای خارج از ضوابط فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری گسترش یافته است. در ادامه اهم محورهای ناظر به این موضوع مطرح شده است [۵۲]:

- تصویب فوق‌العاده‌های خدمتگزاری و سرایداری و شکل‌گیری نارضایتی و توقع مساعدت مشابه برای کارکنان اداری آموزش و پرورش به دلیل احتمال بیشتر شدن حقوق و مزایای خدمتگزاران و سرایداران از کارکنان اداری با سنوات خدمتی و سابقه تحصیلی مشابه؛ تبصره بند «ب» ماده (۸۸).
- اعطای اختیار افزایش حقوق قضات به پیشنهاد وزیر دادگستری و تصویب رئیس قوه قضائیه و احتمال ایجاد مطالبه مشابه برای اقشار متناظر نظیر اعضای هیئت‌علمی و ...؛ ماده الحاقی (۱۱۶).
- وضع فوق‌العاده‌های خاص خارج از ضوابط نظام پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری برای مشاغل تخصصی حقوقی و احتمال ایجاد تشتت در نظام پرداخت کشوری و بروز مطالبات مشابه برای سایر اقشار؛ ماده الحاقی (۸۴).
- تنفیذ مفاد ماده (۲۰) قانون حفاظت در برابر اشعه، مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰ مشتمل بر افزایش تا پنجاه درصد حقوق و مزایا به‌عنوان فوق‌العاده کار با اشعه با وجود پیش‌بینی فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف در ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری و احتمال بروز مطالبات مشابه برای سایر مشاغل دارای سختی کار نظیر کار با بیماران روانی، مواد شیمیایی و ...؛ ماده الحاقی (۳۹).
- ابهام در شیوه تأمین مالی و میزان مبلغ در نظر گرفته شده جهت اعمال حمایت‌های مالی جهت کمک‌هزینه مهدکودک در دستگاه‌های اجرایی؛ بند «۲» ماده الحاقی (۴۴).
- معاف شدن اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی از سقف حقوق و مزایا و همچنین سازوکارهای پلکان‌های مالیات بر حقوق و احتمال شکل‌گیری مطالبات مشابه برای سایر اقشار کارکنان دولت؛ ماده الحاقی (۶۸).

۱. با توجه به محدودیت ظرفیت پرداخت بند «۲» ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در خصوص فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف، ضروری است در صورت لزوم نسبت به بازنگری ظرفیت‌های این فوق‌العاده اقدامات لازم تقنینی صورت پذیرد.

- تشدید ناکارآمدی نظامات جبران خدمات دستگاه‌های اجرایی با حذف سقف حقوق و مزایا و احتمال بروز و تشدید پدیده حقوق نجومی با توجه به عدم وجود قواعد مشخص در خصوص پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی مدیران و کارکنان دولت؛ بند الحاقی به بند «الف» ماده (۱۸).

- شکل‌گیری تبعیض ناروا به واسطه الزام مصوبات هیئت‌امنانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی در خصوص برخورداری از مزایای قوانین و مقررات عام اداری و استخدامی و عدم الزام آنها به تبعیت از محدودیت‌های این قوانین و مقررات؛ ماده الحاقی (۷۲).

- مستثنا شدن سازمان بازرسی کل کشور، قوه قضائیه، مراکز جذب اعضای هیئت‌علمی وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، صندوق شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری (عتف) شورای عالی انقلاب فرهنگی، سازمان هواپیمایی کشوری از قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر قوانین عام اداری و استخدامی کشور؛ ماده الحاقی (۱۸)، ماده الحاقی بین ماده (۱۶) و (۱۷)، ماده الحاقی (۷۰)، ماده الحاقی (۷۱) و بند الحاقی «۳» به ماده (۵۸).

براساس توضیحات مذکور، در جدول ۳ محورهای منتخب گزارش کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه در خصوص تغییرات نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی و وضع حقوق و مزایای خاص برای برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر ارزیابی شده است.

جدول ۳. ارزیابی محورهای منتخب گزارش کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه در خصوص تغییرات نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی و وضع حقوق و مزایای خاص برای برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر

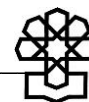
ردیف	ماده	متن مصوبه کمیسیون تلفیق	اظهار نظر کارشناسی
۱	تبصره ماده (۸۸)	خدمتگزاران و خدمتگزاران سرایدار بعد از گذراندن دوره‌های کارآموزی ویژه که توسط وزارت آموزش و پرورش برگزار می‌شود، به‌عنوان فوق‌العاده خدمتگزاری و فوق‌العاده سرایداری به ترتیب معادل سی و پنج درصد (۳۵٪) و پنجاه درصد (۵۰٪) از حداقل حقوق مندرج در قوانین بودجه سالیانه علاوه بر حقوق و مزایای دریافتی خود برخوردار می‌شوند.	فارغ از ملاحظات مربوط به بار مالی و گسترش مطالبات مشابه برای اقشار متناظر مبنی بر مساعدت مشابه، مبلغ در نظر گرفته شده برای این فوق‌العاده مبهم به نظر می‌رسد. در سال‌های اخیر در قوانین بودجه سنواتی حداقل حقوق تعیین می‌شوند که در حکم حاضر مشخص نشده منظور از حداقل حقوق مندرج در قوانین بودجه سنواتی کدام یک از این حداقل‌هاست. به‌عنوان مثال در جزء «۱» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲ حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقد ماهیانه و در جزء «۴» بند «الف» تبصره «۱۲» این قانون حداقل حقوق و مزایای مستمر تعیین شده است. با توجه به اینکه خاستگاه اصلی پیدایش حداقل حقوق و مزایای مستمر، ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری ^۳ است، بنابراین به نظر می‌رسد منظور

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. 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 به میزان بیست درصد (۲۰٪) افزایش می‌یابد.

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.



ردیف	ماده	متن مصوبه کمیسیون تلفیق	اظهار نظر کارشناسی
			قانونگذار از حداقل حقوق مندرج در قوانین بودجه سالیانه، حداقل حکم کارگزینی و قرارداد منعقد ماهیانه است. این درحالی است که با توجه به مبلغ حداقل حقوق مذکور، فوق العاده مورد نظر در این بند به میزانی تعیین خواهد شد که در بسیاری از موارد حقوق و مزایای خدمتگزاران و سرایداران در شرایط مشابه سنوات خدمتی و مدرک تحصیلی از حقوق کارکنان اداری بیشتر خواهد شد و این موضوع می تواند موجب بی عدالتی و نارضایتی کارکنان اداری شده و شکل گیری مطالبات مشابه را به دنبال داشته باشد. در صورت اصرار بر حمایت بیشتر از اقشار مورد نظر در این تبصره پیشنهاد می شود بر برخورداری آنها از فوق العاده ویژه، موضوع بند دهم ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، ^۱ تأکید گردد.
۲	ماده الحاقی (۱۱۶)	به منظور تکریم و ارتقای شأن و منزلت قضات برابر تبصره «۵» ماده (۱۴) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت ^۲ مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳ و تبصره «۱» ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری ^۳ ضوابط مربوط به تغییر و تجدیدنظر در مقام و ارتقا گروه (۱۲) تا (۲۰) قضات با در نظر گرفتن سوابق تجربی در امور قضایی، تحصیلات، ارزشیابی و توانایی آنان در انجام امور محوله به پیشنهاد وزیر دادگستری و تصویب رئیس قوه قضائیه از محل منابع داخلی خود خواهد بود. بازنگری در تعداد گروه های موضوع این جزء، هر سه سال یکبار به پیشنهاد وزیر دادگستری توسط رئیس قوه قضائیه تصویب خواهد شد.	فارغ از ماهیت غیربرنامه ای حکم حاضر، در سال های اخیر در جزء «۹» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۱ ^۴ و همچنین در جزء «۲» بند «ح» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲ ^۵ افزایش حقوق، علاوه بر افزایش حقوق عمومی ناظر بر عموم کارکنان دولت، برای قضات در نظر گرفته شده است و استمرار این امتیاز در قوانین مختلف، از جمله قانون برنامه هفتم، می تواند مطالبه مساعدت مشابه را در سایر اقشار متناظر نظیر اعضای هیئت علمی و... ایجاد نموده و به افزایش فاصله حقوق و مزایای این قشر با سایر کارکنان منجر شود. همچنین محل تأمین بار مالی ناظر بر این افزایش حقوق و مزایا نیز مشخص نشده است. به علاوه محدودیتی در چارچوب ارتقا و تغییر مقام یاد شده در این حکم ذکر نشده که از این حیث مغایر اصل هشتاد و پنجم قانون اساسی ^۶ مبنی بر عدم جواز مجلس در خصوص واگذاری اختیارات قانونگذاری به غیر، ارزیابی می شود.
۳	ماده الحاقی (۸۴)	در جهت حفاظت بهینه از بیت المال و حقوق و اموال دولت، دستورالعملی مشتمل بر سازوکارهای مختلف تشویق و ماندگاری شاغلان در پست های تخصصی حقوقی در دستگاه های اجرایی از جمله در مورد فوق العاده حمایت قضایی به صورت مشترک توسط معاون حقوقی رئیس جمهور، وزیر دادگستری، رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور و رئیس	امتیازات و فوق العاده لازم به منظور پرداخت بیشتر به مشاغل خاص و حساس در قانون مدیریت خدمات کشوری در نظر گرفته شده است. بر این اساس ضروری است در صورت نیاز به افزایش ظرفیت این اقلام نسبت به اصلاح آنها در این قانون اقدام شود. وضع فوق العاده های خاص خارج از ضوابط نظام پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری می تواند ضمن ایجاد تشتت در نظام پرداخت کشور، مطالبات مشابه را برای سایر اقشار ایجاد نماید.

۱. فوق العاده ویژه در موارد خاص با توجه به عواملی از قبیل بازار کار داخلی و بین المللی، ریسک پذیری، تأثیر اقتصادی فعالیت ها در درآمد ملی، انجام فعالیت و وظایف تخصصی و ستادک و تحقیقاتی و حساسیت کار با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت وزیران امتیاز ویژه ای برای حداکثر (۲۵%) از مشاغل، در برخی از دستگاه های اجرایی تا (۵۰%) سقف امتیاز حقوق ثابت و فوق العاده های مستمر مذکور در این فصل در نظر گرفته خواهد شد.
۲. ضوابط مربوط به تغییر مقام و ارتقای گروه قضات با در نظر گرفتن سوابق تجربی در امور قضایی، تحصیلات، ارزشیابی و توانایی آنان در انجام امور محوله بر اساس آیین نامه ای است که به پیشنهاد وزیر دادگستری به تصویب رئیس قوه قضائیه خواهد رسید.
۳. حقوق و مزایای قضات تابع قانون نظام هماهنگ پرداخت کارمندان دولت مصوب ۱۳۷۰ می باشد و جدول موضوع ماده (۱۴) قانون مذکور در خصوص اعداد مبنای گروه آنان به ترتیب به (۱۲) و (۲۰) افزایش می یابد.
۴. به منظور جذب و نگهداشت کارکنان دادگستری و کاهش اطاله دادرسی پرونده های قضایی با رعایت قوانین و مقررات و با پیشنهاد رئیس قوه قضائیه و تصویب شورای حقوق و دستمزد فوق العاده برای کارکنان مذکور برقرار می شود.
۵. برابر تبصره «۵» ماده (۱۴) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳ و تبصره «۱» ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری ضوابط مربوط به تغییر و تجدیدنظر در مقام و ارتقای گروه (۱۲) تا (۲۰) قضات با در نظر گرفتن سوابق تجربی در امور قضایی، تحصیلات، ارزشیابی و توانایی آنان در انجام امور محوله به پیشنهاد وزیر دادگستری و تصویب رئیس قوه قضائیه از محل منابع داخلی خود خواهد بود.
۶. سمت نمایندگی قائم به شخص است و قابل واگذاری به دیگری نیست. مجلس نمی تواند اختیار قانونگذاری را به شخص یا هیئتی واگذار کند، ولی در موارد ضروری می تواند اختیار وضع بعضی از قوانین را با رعایت اصل هفتاد و دوم به کمیسیون های داخلی خود تفویض کند، در این صورت این قوانین در مدتی که مجلس تعیین می نماید به صورت آزمایشی اجرا می شود و تصویب نهایی آنها با مجلس خواهد بود. همچنین مجلس شورای اسلامی می تواند تصویب دائمی اساسنامه سازمان ها، شرکت ها، مؤسسات دولتی یا وابسته به دولت را با رعایت اصل هفتاد و دوم به کمیسیون های ذربط 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 به ترتیب مذکور در اصل نود و ششم یا شورای نگهبان است. علاوه بر این، مصوبات دولت نباید مخالف قوانین و مقررات عمومی کشور باشد و به منظور بررسی و اعلام عدم مغایرت آنها با قوانین مزبور باید ضمن ابلاغ برای اجرا به اطلاع رئیس مجلس شورای اسلامی برسد.

ردیف	ماده	متن مصوبه کمیسیون تلفیق	اظهاری نظر کارشناسی
		سازمان پیشنهاد و پس از تصویب هیئت‌وزیران در چارچوب قانون ابلاغ می‌گردد.	
۴	ماده (۳۹) الحاقی	در راستای ارتقای بهره‌وری و حفاظت پرتویی کارکنان و افزایش ایمنی بیماران و خدمت‌گیرندگان در برابر مخاطرات پرتویی، مفاد ماده (۲۰) قانون حفاظت در برابر اشعه ^۱ مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰ در طول سال‌های اجرای این قانون تنفیذ می‌گردد.	فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف نظیر کار با اشعه در بند «۳» ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری ^۲ پیش‌بینی شده است. در صورت نیاز به اصلاح و افزایش ظرفیت این فوق‌العاده ^۳ ضروری است اصلاحات لازم در بند «۳» ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری صورت پذیرد. در غیر این صورت ممکن است سایر مشاغل دارای سختی کار نظیر کار با بیماران روانی، مواد شیمیایی و... نیز مطالبات مشابهی را مطرح نموده و موجب تشمت نظام پرداخت کشور گردند.
۵	بند «۲» ماده (۴۴) الحاقی	کلیه دستگاه‌های اجرایی مکلفند با مشارکت بخش خصوصی شرایط بهره‌مندی از مهدکودک در محیط یا نزدیکی محل کار کارمندان و یا پرداخت کمک‌هزینه مهد به میزان حداقل یک‌دوم هزینه متعارف مبتنی بر اعلام سازمان ملی تعلیم و تربیت کودک برای فرزندان که مادر آنها کارمند است، می‌باشند.	مبلغ در نظر گرفته شده درخصوص یک‌دوم هزینه متعارف مهدکودک مبهم بوده و نیازمند تدقیق است. همچنین مرجع اعلام هزینه مذکور، مرجع تخصصی در حوزه نظام جبران خدمات کارکنان نبوده و از این حیث نیز نیازمند بازنگری است. این درحالی است که با توجه به بار مالی قابل توجه تحقق این حکم، محل تأمین بار مالی آن تعیین نشده و از این رو مغایر اصل هفتادوپنجم قانون اساسی ^۴ مبنی بر لزوم تعیین طریق تأمین هزینه جدید در پیشنهادها و نمایندگان درخصوص لوایح قانونی ارزیابی می‌شود. به علاوه عدم تعلق این کمک‌هزینه به فرزندان کارکنانی که مادر آنها کارمند دولتی نیست، عادلانه به نظر نمی‌رسد. همچنین انتهای متن حکم مذکور از لحاظ نگارشی واجد ایراد است که از این منظر مغایر با جزء «۴» بند نهم سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری ^۵ مبنی بر استحکام در ادبیات قانونگذاری ارزیابی می‌شود.
۶	ماده (۶۸) الحاقی	به منظور جذب، حفظ و نگهداشت نخبگان و ارتقای جایگاه علمی کشور، دولت از طریق دستگاه‌های ذی‌ربط موظف است در طول اجرای برنامه اقدامات زیر را انجام دهد: ۱- اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی از سقف حداکثر حقوق مستثنا هستند.	معاف شدن یک قشر از سقف حقوق و مزایا و همچنین سازوکارهای پلکان‌های مالیات بر حقوق مغایر بند نهم اصل سوم قانون اساسی ^۶ مبنی بر ضرورت رفع تبعیضات ناروا محسوب شده و می‌تواند موجب شکل‌گیری مطالبات مشابه برای سایر اقشار متناظر نظیر قضات و... درخصوص مساعدت مشابه گردد. گفتنی است براساس تبصره بند «۱» ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری ^۷ حداکثر پانزده درصد به‌عنوان فوق‌العاده جهش علمی بر مبنای عملکرد به حقوق و مزایای مستمر اعضای هیئت‌علمی، علاوه بر

۱. به افرادی که به‌طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته باشند، مزایای زیر بر مبنای مقدار و شرایط بالقوه پرتو‌دهی محیط کار به تشخیص واحد قانونی و طبق آیین‌نامه‌های مربوط تعلق می‌گیرد.

۱- کاهش ساعات کار هفتگی تا میزان ۲۵٪ ساعات کار مقرر برای سایر کارکنان.

۲- افزایش میزان مرخصی استحقاقی سالیانه تا یک ماه در سال برای مدت اشتغال به کار با اشعه، استفاده از مرخصی استحقاقی سالیانه در آن‌گونه موارد در طول هر سال اجباری است.

۳- افزایش مدت خدمت مورد قبول تا یک سال به ازای هر یک سال کار با اشعه، حداکثر این افزایش تا ۱۰ سال و منحصرأ از نظر بازرید، بازنشستگی، ازکارافتادگی و تعیین حقوق وظیفه قابل احتساب می‌باشد.

۴- پرداخت تا پنجاه درصد حقوق و مزایا به‌عنوان فوق‌العاده کار با اشعه.

تبصره - در مورد بند «۲» این ماده به‌جای استفاده از مرخصی فرد ذی‌نفع می‌تواند درخواست اشتغال در محلی غیر از محیط کار با اشعه بنماید.
۲. فوق‌العاده سختی کار 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.

۳. بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد ظرفیت پرداخت فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف پاسخ‌گوی نیازمندی‌های شاعرین در این مشاغل نبوده و از این رو ضروری است نسبت به افزایش ظرفیت‌های آن اقدامات لازم صورت گیرد.

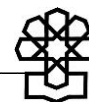
۴. طرح‌های قانونی و پیشنهادها و اصلاحاتی که نمایندگان درخصوص لوایح قانونی عنوان می‌کنند و به تقلیل درآمد عمومی یا افزایش هزینه عمومی می‌انجامد، در صورتی قابل طرح در مجلس است که در آن طریق جبران کاهش درآمد یا تأمین هزینه جدید نیز معلوم شده باشد.

۵. رعایت اصول قانونگذاری و قانون‌نویسی و تعیین سازوکار برای انطباق لوایح و طرح‌های قانونی با تأکید بر:

- استحکام در ادبیات و اصطلاحات حقوقی.

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

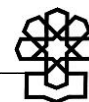
۷. علاوه بر افزایش مندرج در این بند، حداکثر پانزده درصد (۱۵٪) به‌عنوان «فوق‌العاده جهش علمی بر مبنای عملکرد» به حقوق و مزایای مستمر اعضای هیئت‌علمی غیرالین دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و سایر دستگاه‌های اجرایی، اضافه می‌شود. دستورالعمل مربوطه به پیشنهاد مشترک سازمان برنامه و بودجه کشور، سازمان اداری و استخدامی کشور، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و معاونت حقوقی و ریاست‌جمهوری به تصویب شورای حقوق و دستمزد می‌رسد.



ردیف	ماده	متن مصوبه کمیسیون تلفیق	اظهار نظر کارشناسی
		۲- مالیات حقوق اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و دانشگاه فرهنگیان و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی ده درصد (۱۰٪) می‌باشد.	افزایش‌های سنواتی ناظر بر عموم اقشار حقوق‌بگیر دولت، افزوده شد. همچنین شایان ذکر است براساس بند «ج» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲ هیات وزیران با پیشنهاد شورای حقوق و دستمزد می‌تواند در موارد خاص برخی اقلام نظام پرداخت و یا برخی از اقشار خاص را از سقف حقوق مندرج در قانون بودجه مستثنا نماید. براین اساس پیشنهاد می‌شود به منظور حفظ و نگهداشت نیروهای خاص و ویژه در دولت، اعم از برخی از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، از ظرفیت قانونی بند مذکور استفاده شود.
۷	بند الحاقی به ماده (۱۸)	حقوق و مزایای قانونی کارکنان وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی و نیروهای مسلح در خصوص برخی از اقلام پرداختی نظیر رفاهیات، پاداش و... از ضوابط دقیق و محدودی تبعیت نمی‌کند و در صورت برداشته شدن سقف پرداخت‌های مستمر و غیرمستمر مندرج در قوانین بودجه سنواتی می‌تواند موجب تشدید بروز پدیده حقوق نجومی در نظام اداری کشور گردد و پرداخت‌های غیرمتعارف را به دنبال داشته باشد. همچنین این مسئله می‌تواند آسیب جدی به سرمایه اجتماعی دولت وارد کند و تضعیف مشارکت عمومی را به دنبال داشته باشد. به علاوه منطق حکم حاضر در خصوص تحدید دامنه شمول به وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی و نیروهای مسلح مبهم به نظر می‌رسد.	مقررات و چارچوب‌های پرداخت‌های کارکنان وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی و نیروهای مسلح در خصوص برخی از اقلام پرداختی نظیر رفاهیات، پاداش و... از ضوابط دقیق و محدودی تبعیت نمی‌کند و در صورت برداشته شدن سقف پرداخت‌های مستمر و غیرمستمر مندرج در قوانین بودجه سنواتی می‌تواند موجب تشدید بروز پدیده حقوق نجومی در نظام اداری کشور گردد و پرداخت‌های غیرمتعارف را به دنبال داشته باشد. همچنین این مسئله می‌تواند آسیب جدی به سرمایه اجتماعی دولت وارد کند و تضعیف مشارکت عمومی را به دنبال داشته باشد. به علاوه منطق حکم حاضر در خصوص تحدید دامنه شمول به وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی و نیروهای مسلح مبهم به نظر می‌رسد.
۸	ماده (۷۲) الحاقی	مصوبات هیئت‌امنانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی در مورد مزایا، امتیازات و تسهیلات نباید نسبت به قوانین و مقررات عام استخدامی کمتر باشد. هرگونه اصلاح ساختار و توسعه تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری صرفاً با تصویب هیئت‌امنانی منطقه دو پژوهشی می‌باشد.	فارغ از ابهام ناظر بر عبارت «قوانین و مقررات عام»، تبعیت از یک نظام اداری و استخدامی به معنای بهره‌مندی توأمان از امتیازات و محدودیت‌های آن نظام است. این مطالبه که یک دستگاه اجرایی در عین برخورداری از امتیازات یک نظام اداری و استخدامی، مشمول محدودیت‌های آن نگردد، عادلانه به نظر نمی‌رسد. براین اساس پیشنهاد می‌شود در صورت تمایل دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی به برخورداری از مزایا، امتیازات و تسهیلات مندرج در قوانین و مقررات عام استخدامی، کارکنان این دستگاه‌ها مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری گردند.
۹	ماده (۱۱۸) الحاقی	این‌نامه نحوه اجرای تبصره «۷» مقررات اداری و استخدامی سازمان بازرسی کل کشور مصوب ۱۳۶۲ با پیشنهاد رئیس آن سازمان به تصویب رئیس قوه قضائیه می‌رسد.	گسترش مستثنیات از قواعد عمومی اداری و استخدامی کشور موجب بروز بی‌عدالتی، ناهماهنگی و تشتت در نظامات اداری و استخدامی، خصوصاً نظام جبران خدمات کارکنان دولت، خواهد شد و مشکلات کنونی در این حوزه را تشدید خواهد نمود. نکته قابل توجه اینکه پاسخ به مطالبات بخشی دستگاه‌های اجرایی در خصوص افزایش دامنه اختیارات و آزادی عمل در مقررات استخدامی و افزایش حقوق و مزایای کارکنان آنها، حد یقف نداشته و با هر پاسخ مثبت در این حوزه، انگیزه و مطالبه سایر دستگاه‌های اجرایی در این خصوص افزایش می‌یابد و در نهایت هماهنگی و یکپارچگی نظام پرداخت کشور مخدوش می‌شود. براین اساس ضروری است با توجه به عدم وجود ظرفیت کافی پرداخت به برخی از اقشار خاص و متخصص در قانون مدیریت خدمات کشوری، اصلاحات موردنیاز در متن این قانون با در نظر گرفتن اقتضانات و محدودیت‌های مالی و بودجه‌ای کشور مورد توجه قرار گیرد. همچنین با احکام در نظر گرفته شده مبنی بر افزایش حقوق و مزایای کارکنان برخی از دستگاه‌های اجرایی مغایر بندهای نهم و دهم
۱۰	ماده الحاقی به ماده (۱۱۶)	در اجرای سیاست‌های کلی و اصول یکصد و پنجاه و هفتم ^۱ (۱۵۷) و یکصد و پنجاه و هشتم ^۲ (۱۵۸) قانون اساسی، مسئولیت و وظایف و اختیارات اجرایی (اداری و مالی) قوه قضائیه با استفاده از منابع داخلی و در سقف اعتبارات مصوب (با رعایت اصل پنجاه و سوم (۵۳) قانون اساسی ^۳ و گردش خزانه) و رعایت ضوابط این فصل به عهده رئیس قوه قضائیه است.	افزایش حقوق و مزایای کارکنان آنها، حد یقف نداشته و با هر پاسخ مثبت در این حوزه، انگیزه و مطالبه سایر دستگاه‌های اجرایی در این خصوص افزایش می‌یابد و در نهایت هماهنگی و یکپارچگی نظام پرداخت کشور مخدوش می‌شود. براین اساس ضروری است با توجه به عدم وجود ظرفیت کافی پرداخت به برخی از اقشار خاص و متخصص در قانون مدیریت خدمات کشوری، اصلاحات موردنیاز در متن این قانون با در نظر گرفتن اقتضانات و محدودیت‌های مالی و بودجه‌ای کشور مورد توجه قرار گیرد. همچنین با احکام در نظر گرفته شده مبنی بر افزایش حقوق و مزایای کارکنان برخی از دستگاه‌های اجرایی مغایر بندهای نهم و دهم

۱. به منظور انجام مسئولیت‌های قوه قضائیه در کلیه امور قضایی و اداری و اجرایی مقام رهبری یک نفر مجتهد عادل و آگاه به امور قضایی و مدیر و مدبر را برای مدت پنج سال به عنوان رئیس قوه قضائیه تعیین می‌نماید که عالی‌ترین مقام قوه قضائیه است.
۲. وظایف رئیس قوه قضائیه به شرح زیر است:
 - ۱- ایجاد تشکیلات لازم در دادگستری به تناسب مسئولیت‌های اصل یکصد و پنجاه و هشتم،
 - ۲- تهیه لوایح قضایی متناسب با جمهوری اسلامی،
 - ۳- استخدام قضات عادل و شایسته و عزل و نصب آنها و تغییر محل مأموریت و تعیین مشاغل و ترفیع آنان و مانند اینها از امور اداری، طبق قانون.
۳. کلیه دریافت‌های دولت در حساب‌های خزانه‌داری کل متمرکز می‌شود و همه پرداخت‌ها در حدود اعتبارات مصوب به موجب قانون انجام می‌گیرد.

اظهار نظر کارشناسی	متن مصوبه کمیسیون تلفیق	ماده	ردیف
<p>اصل سوم و اصل هفتادوپنجم قانون اساسی مبنی بر ضرورت رفع تبعیضات ناروا، ایجاد نظام اداری صحیح و لزوم تعیین طریق تأمین هزینه جدید در پیشنهادهای نمایندگان در خصوص لوائح قانونی ارزیابی می‌شود. به علاوه احکام یاد شده مغایر بند ششم سیاست‌های کلی نظام اداری و جزء دهم بند نهم سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری مبنی بر رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات و عدالت‌محوری در قوانین و اجتناب از تبعیض ناروا، عمومی بودن قانون و شمول و جامعیت آن و حتی‌الامکان پرهیز از استثناهای قانونی ارزیابی می‌شود.</p>	<p>با توجه به سیاست گزینش شایستگان در فرایندهای رقابتی، مراکز جذب اعضای هیئت‌علمی وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، از هر حیث دارای ماهیت مستقل (از جمله اداری، مالی و بودجه‌ای) بوده و وابسته به وزارتخانه‌های مذکور می‌باشند.</p>	<p>ماده (۷۰) الحاقی</p>	<p>۱۱</p>
	<p>به‌منظور جهت‌دهی و اولویت‌گذاری در راستای خلق ثروت، حل مشکلات و زمینه‌سازی برای پیشرفت در عرصه‌های مربوط به حوزه کلان آموزش عالی و تأمین منابع مالی فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در دانشگاه‌ها در قالب تسهیلات و کمک‌های فنی و اعتباری و یارانه و سود تسهیلات حمایتی از محل منابع مقرر در قوانین بودجه سنواتی و کمک‌ها و هدایای اشخاص حقیقی و حقوقی و منابع بازگشتی تسهیلات اعطایی، «صندوق شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری (عتف)» شورای عالی انقلاب فرهنگی به‌عنوان مؤسسه دولتی براساس آیین‌نامه‌های مالی، اداری و استخدامی و تشکیلاتی که طبق ماده (۱) «قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور» به تصویب شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری (هیئت‌امنا صندوق) و تأیید وزیر علوم، تحقیقات و فناوری می‌رسد، اداره می‌گردد.</p>	<p>ماده (۷۱) الحاقی</p>	<p>۱۲</p>
	<p>با توجه به نقش مهم سازمان هواپیمایی کشوری در حمل و نقل هوایی:</p> <p>نظامات مالی، معاملاتی، اداری و استخدامی این سازمان در حکم شرکت دولتی متناسب با سایر شرکت‌های تابعه وزارت راه و شهرسازی از جمله سازمان بنادر و کشتیرانی و شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران مطابق اساسنامه‌ای است که به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد.</p>	<p>بند الحاقی «۳» به ماده (۵۸)</p>	<p>۱۳</p>



فراگیری و یکپارچگی نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی یکی از ملزومات مهم نظام پرداخت عادلانه محسوب شده و نقش مهمی در ارتقای کارآمدی و بهره‌وری نظام اداری کشور دارد. براین اساس متناسب‌سازی و هماهنگ‌سازی نظام حقوق و مزایای دستگاه‌های اجرایی گوناگون، یکی از دغدغه‌های مستمر سیاستگذاران حوزه اداری و استخدامی کشور در دهه‌های اخیر بوده است. این در حالی است که تجربه سیاستگذاری اداری و استخدامی در چند دهه اخیر نشان می‌دهد با گذشت چند سال از تصویب قوانین نسبتاً هماهنگ و فراگیر در کشور، خروج تدریجی دستگاه‌های اجرایی از دامنه شمول قوانین عام جبران خدمت کارکنان آغاز شده و در نهایت مسئله تعدد نظامات اداری و استخدامی و گسترش امتیازات خاص حقوق و دستمزد برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر مجدداً تکرار می‌شود. در این راستا همان‌طور که در جداول ۱ و ۲ نشان داده شده است، به‌رغم اینکه پس از تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶، دستگاه‌های اجرایی بسیاری از دامنه شمول این قانون مستثنا شده و دستگاه‌های گوناگونی امتیازات خاص مازاد بر ظرفیت پرداخت این قانون را دریافت کرده‌اند، باین‌وجود دومینوی طرح و تصویب چنین مطالباتی پایان نیافته و پیگیری و اصرار دستگاه‌های اجرایی گوناگون به منظور کسب امتیازات بیشتر در فرآیند تصویب لایحه برنامه هفتم توسعه موجب شده در گزارش کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه نیز در موارد متعددی چنین مطالباتی به تصویب رسد. براین اساس ضروری است ضمن آسیب‌شناسی ناظر بر مسائل فنی و تخصصی نظام جبران خدمات کارکنان دولت، از منظر کلان‌تر به آسیب‌شناسی اقتصادی سیاسی فرآیند مستثناسازی و اخذ امتیازات خاص توسط دستگاه‌های اجرایی کشور پرداخته شده و علت‌العلل ناکارآمدی نظام پرداخت کشور در شرایط کنونی در ساحت مطالعات حکمرانی و قانونگذاری نیز مورد تحلیل و بررسی قرار گیرد. بنابراین لازم است قانونگذار به‌جای حل موضعی مشکلات نظام پرداخت دستگاه‌های اجرایی گوناگون، که به‌منظور تأمین رضایت برخی از اقشار حقوق‌بگیر صورت می‌گیرد، درصدد ساماندهی عمومی نظام جبران خدمات کارکنان دولت باشد و از این رهگذر به تأمین منافع و مصالح عمومی دستگاه‌های اجرایی کشور مبادرت ورزد. همچنین با توجه به اینکه برخی از عوامل ناظر بر بروز تبعیض و بی‌عدالتی در نظام پرداخت کشور، نظیر عدم ساماندهی بسیاری از پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی (تحت عناوین گوناگون نظیر رفاهیات، کمک معیشت، کارانه و تسهیلات)، در حوزه اختیارات دولت است، ضروری است مجلس شورای اسلامی با استفاده از ابزارهای نظارتی، تسریع در ساماندهی موارد مذکور را از دولت محترم پیگیری نماید. همچنین پیشنهاد می‌شود، کارگروهی تخصصی، متشکل از نمایندگان قوای سه‌گانه، ظرف مدت شش ماه به بررسی ابعاد و ملاحظات ناظر بر ساماندهی نظام حقوق و مزایای کارکنان بخش عمومی پرداخته و با تمرکز بر محورهای ذیل پیشنهادات و اصلاحات موردنیاز را ارائه نمایند.

- محوریت ساختار و چارچوب فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری و رفع ایرادات و اشکالات ناظر بر این فصل با تمرکز بر گسترش دامنه شمول، افزایش ظرفیت‌های پرداخت به مشاغل تخصصی، هوشمندسازی نظام پرداخت و بازطراحی نظام طبقه‌بندی مشاغل دستگاه‌های اجرایی

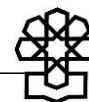
- توجه به مطالبات، ملاحظات و مسائل ناظر بر حقوق بازنشستگان با محوریت اصلاح سازوکارهایی که منجر به شکل‌گیری شکاف غیرمنطقی میان حقوق و مزایای شاغلین و بازنشستگان می‌گردد.
 - اتخاذ تمهیدات لازم به منظور افزایش تاثیر عملکرد کارکنان و بهره‌وری دستگاه‌های اجرایی در نظام جبران خدمات کارکنان و مدیران
 - توجه به ملاحظات ناظر به بار مالی اصلاحات پیشنهادی و تامین بار مالی از منابع پایدار درآمدی
 - اتخاذ رویکرد جزئی تدریجی در برنامه اصلاحات مناسبات نظام پرداخت و پرهیز از اقدامات عجولانه و شتاب‌زده
 - عدم کاهش حقوق و مزایای مشمول کسور بازنشستگی هیچ یک از گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر نسبت به شرایط کنونی به منظور مقابله با مقاومت در برابر تغییر و امکان‌پذیری انجام اصلاحات
 - توجه به ملاحظات نظام پرداخت شرکت‌های دولتی و سایر دستگاه‌های اجرایی رقابت‌پذیر با بخش خصوصی
- براساس توضیحات یاد شده در ادامه خلاصه ارزیابی کارشناسی درباره محورهای مرتبط با تغییرات نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی و وضع حقوق و مزایای خاص برای برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر در گزارش کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه مطرح شده است.

جدول ۴. خلاصه ارزیابی کارشناسی درباره محورهای مرتبط با تغییرات نظامات اداری و استخدامی

دستگاه‌های اجرایی و وضع حقوق و مزایای خاص برای برخی از گروه‌های حقوق‌بگیر

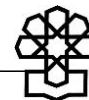
در گزارش کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه

ردیف	ماده/بند	موافق	مخالف	موافق به شرط اصلاح	ارجاع به کمیسیون
۱	تبصره ماده (۸۸)		*		
۲	ماده (۱۱۶) الحاقی		*		
۳	ماده (۸۴) الحاقی		*		
۴	ماده (۳۹) الحاقی		*		
۵	بند «۲» ماده (۴۴) الحاقی				*
۶	ماده الحاقی (۶۸)		*		
۷	بند الحاقی به ماده (۱۸)		*		
۸	ماده (۷۲) الحاقی		*		
۹	ماده (۱۱۸) الحاقی		*		
۱۰	ماده الحاقی به ماده (۱۱۶)		*		
۱۱	ماده (۷۰) الحاقی		*		
۱۲	ماده (۷۱) الحاقی		*		
۱۳	بند الحاقی «۳» به ماده (۵۵)		*		

**منابع و مأخذ**

۱. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۸.
۲. سیاست‌های کلی برنامه هفتم با اولویت پیشرفت اقتصادی توأم با عدالت، ابلاغی ۱۴۰۱.
۳. سیاست‌های کلی نظام اداری، ابلاغی ۱۳۸۹.
۴. سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری، ابلاغی ۱۳۹۸.
۵. قانون آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی، مصوب ۱۳۷۸.
۶. قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶.
۷. قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۰-۱۳۹۶)، مصوب ۱۳۹۶.
۸. قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴-۱۳۹۰)، مصوب ۱۳۸۹.
۹. قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور، مصوب ۱۳۹۴.
۱۰. قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور، مصوب ۱۴۰۰.
۱۱. قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور، مصوب ۱۴۰۱.
۱۲. قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، مصوب ۱۴۰۱.
۱۳. قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری-صنعتی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۷۲.
۱۴. قانون نظام رتبه‌بندی معلمان، مصوب ۱۴۰۰.
۱۵. قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور، مصوب ۱۳۹۵.
۱۶. قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲)، مصوب ۱۳۹۳.
۱۷. قانون وظایف و اختیارات وزارت نفت، مصوب ۱۳۹۱.
۱۸. قانون تسری فوق‌العاده خاص کارمندان سازمان‌های پزشکی قانونی کشور و انتقال خون ایران به کارمندان سازمان دامپزشکی و سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمین و تربیتی کشور، مصوب ۱۳۹۱.
۱۹. قانون فوق‌العاده خاص کارمندان سازمان‌های پزشکی قانونی کشور و انتقال خون ایران، مصوب ۱۳۹۰.
۲۰. قانون امور گمرکی کشور، مصوب ۱۳۹۰.
۲۱. قانون مالیات بر ارزش افزوده، مصوب ۱۳۸۷.
۲۲. قانون مالیات‌های مستقیم، مصوب ۱۳۶۶.
۲۳. قانون پولی و بانکی کشور، مصوب ۱۳۵۱ با اصلاحات و الحاقات بعدی.
۲۴. قانون حفاظت در برابر اشعه، مصوب ۱۳۶۸.
۲۵. قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی، مصوب ۱۳۷۳.
۲۶. قانون الحاق دو بند به قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مصوب ۱۳۷۳، مصوب ۱۳۷۶.
۲۷. قانون الحاق بندهای «۱۱» و «» به قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی، مصوب ۱۳۷۶.
۲۸. قانون الحاق جهاد دانشگاهی به فهرست قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی، مصوب ۱۳۷۶.
۲۹. قانون تأسیس دهیاری‌های خودکفا در روستاهای کشور، مصوب ۱۳۷۷.
۳۰. قانون الحاق بنیاد امور بیماری‌های خاص به فهرست قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مصوب ۱۳۷۳، مصوب ۱۳۷۷.
۳۱. قانون هیئت‌انای صرفه‌جویی ارزی در معالجه بیماران، مصوب ۱۳۷۸.
۳۲. قانون تشکیل بنیاد فرهنگی و هنری رودکی، مصوب ۱۳۷۹.

- [۳۳]. قانون الحاق سازمان دانش‌آموزی جمهوری اسلامی ایران به فهرست قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی مصوب ۱۳۷۳، مصوب ۱۳۸۱.
- [۳۴]. قانون بازار اوراق بهادار جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۸۴.
- [۳۵]. قانون الحاق صندوق بیمه اجتماعی روستائیان و عشایر به فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی، مصوب ۱۳۸۷.
- [۳۶]. قانون تأسیس و نحوه اداره کتابخانه‌های عمومی کشور، مصوب ۱۳۸۲.
- [۳۷]. گزارش کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه.
- [۳۸]. اساسنامه کمیته ملی پارالمپیک.
- [۳۹]. اساسنامه سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی.
- [۴۰]. اساسنامه باشگاه دانش‌پژوهان جوان.
- [۴۱]. اساسنامه صندوق بازنشستگی کشوری.
- [۴۲]. 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).
- [۴۳]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۲). «پیشنهاد طبقه‌بندی مشاغل دستگاه‌های اجرایی کشور در قانون برنامه هفتم توسعه». شماره مسلسل: ۱۹۰۸۲. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۴۴]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۳۹۰). «مقدمه‌ای بر بازنگری و طراحی مجدد نظام جبران خدمات کارکنان دولت در ایران». شماره مسلسل: ۱۲۰۱۶. (تهیه و تدوین‌کنندگان: محمدرضا مالکی و مریم طهرانی).
- [۴۵]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۳۹۵). «نظام اداری برنامه‌های توسعه (با مروری بر آسیب‌های این حوزه و اولویت‌بندی آن)». شماره مسلسل: ۱۵۰۹۷. (تهیه و تدوین‌کنندگان: مریم طهرانی و محمدرضا مالکی).
- [۴۶]. موسوی، سیدغلامرضا. (۱۴۰۱). مجموعه قوانین و مقررات اداری و استخدامی کشور با طبقه‌بندی جدید (آموزشی، کاربردی). تهران: مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضائیه.
- [۴۷]. پژوهشکده شورای نگهبان. (۱۳۹۳). وضعیت حقوقی نهادهای زیرنظر رهبری در نظام جمهوری اسلامی ایران. شماره مسلسل: ۱۳۹۳۰۰۴۸. (تالیف: میلاد قطبی).
- [۴۸]. رستمی، ولی. قطبی، میلاد. (۱۳۹۳). تحلیلی بر مفهوم نهادهای زیرنظر رهبری در نظام تقنینی ایران. دانش حقوق عمومی. ۹: ۶۹-۹۰.
- [۴۹]. سازمان اداری و استخدامی کشور (۱۴۰۰). «دسته‌بندی مشاغل و دستگاه‌های اجرایی از منظر قوانین و مقررات خاص پرداخت، با رویکرد تبیین دایره شمول تدوین لایحه جامع پرداخت حقوق کارکنان بخش عمومی». (تهیه و تدوین: رسول رضایی).
- [۵۰]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). «راهبرد اصلاح بودجه‌ریزی و محورهای تحولی پیشنهادی در آستان تقدیم لایحه بودجه ۱۴۰۲ (ویرایش اول)». شماره مسلسل: ۱۸۵۷۱. (تهیه و تدوین: دفتر مطالعات بخش عمومی).
- [۵۱]. 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).
- [۵۲]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۲). «ارزیابی مصوبات کمیسیون تلفیق برنامه هفتم توسعه در مقایسه با لایحه». شماره مسلسل: ۱۹۲۷۲. (تهیه و تدوین‌کنندگان: زهرا ذاکری، رضا بختیاری‌نژاد، توفیق حسین‌زاده، محمدحسین معماریان، محمد برزگرخسروی، سیدمجتبی شهرآئینی ...).
- [۵۳]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). «پیشنهاد ایجاد فوق‌العاده تعدیل در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی». شماره مسلسل: ۱۸۴۶۳. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).



- [۵۴]. مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۴۰۱). «اظهارنظر کارشناسی درباره: «طرح اصلاح ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری». شماره مسلسل: ۱۸۶۸۵. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۵۵]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). «تحلیل نظارتی بر اجرایی‌سازی ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و بند «الف» تبصره «۲۰» قانون بودجه سال ۱۴۰۰ (سامانه‌های ثبت حقوق و مزایا و پایگاه اطلاعات کارکنان نظام اداری (پاکنا))». شماره مسلسل: ۱۸۳۵۸. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

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

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

وبسایت: rc.majles.ir