

**تحلیل و بررسی دامنه تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» در سایر اقلام حقوق و فوق‌العاده‌های نظام پرداخت دستگاه‌های اجرایی (موضوع بند «۱» قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری)**



مرکز پژوهش‌ها  
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۱۹۶۰۲

کد موضوعی: ۲۹۰

شناسنامه گزارش

**عنوان گزارش:** تحلیل و بررسی دامنه تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» در سایر اقلام حقوق و فوق‌العاده‌های نظام پرداخت دستگاه‌های اجرایی (موضوع بند «۱» قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری)

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

**مدیر مطالعه:** سیدمجتبی شهرآیینی

**تهیه و تدوین کنندگان:** سیدمجتبی شهرآیینی، محمد عبدالحسین زاده

**اظهار نظر کنندگان:** رسول رضایی، مهدی سرایلو (دفتر مطالعات حقوقی)، صادق سبحانی،

حسین بهنام‌پور، نورعلی عبداللهی

**ناظر علمی:** مهدی عبدالحمید

**ناظران علمی خارج از مرکز:** روح‌اله هنرور (مدیر مرکز مطالعات دولت و بخش عمومی

اندیشکده حکمرانی شریف)

**صفحه آرا:** معصومه گریوانی

**واژه‌های کلیدی:**

۱. ترمیم حقوق
۲. اقلام و فوق‌العاده‌های حقوق
۳. عدالت در پرداخت‌ها
۴. قانون ترمیم حقوق
۵. لایحه بودجه سال ۱۴۰۳
۶. فوق‌العاده معیشت

**تاریخ شروع مطالعه:** ۱۴۰۲/۰۹/۱۵

**تاریخ پایان مطالعه:** ۱۴۰۲/۱۰/۳۰



**تاریخ انتشار:** ۱۴۰۲/۱۱/۱۰

## به نام خدا

### فهرست مطالب

۱	چکیده
۱	خلاصه مدیریتی
۴	۱. مقدمه
۴	۲. آشنایی با نظامات جبران خدمات کارکنان بخش عمومی
۵	۱-۲. نظام پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری
۵	۱-۱-۲. حقوق ثابت
۸	۲-۱-۲. فوق العاده‌های مستمر
۹	۲-۱-۳. فوق العاده‌های غیرمستمر
۱۰	۲-۱-۴. فوق العاده‌های مشمول کسور بازنشستگی
۱۰	۲-۲. نظام پرداخت قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت
۱۳	۳. پیشینه قوانین و مقررات
۱۴	۳-۱. قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری
۱۵	۳-۲. دستورالعمل اجرایی قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری
۱۵	۳-۳. دادنامه دیوان عدالت اداری در خصوص ابطال دستورالعمل اجرایی قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری
۱۶	۳-۴. تصویب‌نامه هیئت وزیران در خصوص ضریب حقوق کارکنان در سال ۱۴۰۲
۱۷	۳-۵. نظر رئیس مجلس درباره تصویب‌نامه هیئت وزیران در خصوص ضریب حقوق کارکنان در سال ۱۴۰۲
۱۷	۳-۶. اصلاح تصویب‌نامه هیئت وزیران در خصوص ضریب حقوق کارکنان در سال ۱۴۰۲
۱۸	۳-۷. مصوبه شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در خصوص تأثیر «حق ترمیم» در سایر مؤلفه‌های پرداخت
۱۸	۳-۸. مصوبه شورای حقوق و دستمزد در خصوص تأثیر «ترمیم حقوق» در سایر مؤلفه‌های پرداخت
۱۸	۳-۹. نامه دیوان محاسبات به وزیر کشور در خصوص ترمیم حقوق کارکنان شهرداری‌ها
۱۹	۳-۱۰. نظر حقوقی معاونت قوانین مجلس شورای اسلامی
۱۹	۳-۱۱. لایحه بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور
۱۹	۴. ارزیابی کارشناسی
۲۰	۴-۱. از منظر اراده مقنن
۲۰	۴-۲. از منظر حقوقی
۲۲	۴-۳. از منظر عدالت محوری در نظام پرداخت
۲۴	۴-۴. از منظر بار مالی
۲۵	۵. جمع‌بندی و ارائه پیشنهاد
۲۷	منابع و مأخذ

## فهرست جداول

- جدول ۱. جدول امتیاز حق شغل موضوع ماده (۶۵) قانون مدیریت خدمات کشوری ..... ۶
- جدول ۲. جدول امتیاز حق شاغل موضوع ماده (۶۶) قانون مدیریت خدمات کشوری ..... ۷
- جدول ۳. ویژگی‌های فوق‌العاده‌های مستمر در نظام حقوق و مزایای قانون مدیریت خدمات کشوری ..... ۸
- جدول ۴. اعداد مبنای گروه‌های مختلف در نظام پرداخت قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت ..... ۱۱
- جدول ۵. گروه‌های ورودی مشاغل با شرایط احراز تحصیلی متفاوت براساس آیین‌نامه اجرایی قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت ..... ۱۱
- جدول ۶. مقایسه مبنای پرداخت قانون استخدام کشوری (مصوب ۱۳۴۵)، قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت (مصوب ۱۳۷۰) و قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶) ..... ۱۳
- جدول ۷. مقایسه درصد و میزان رشد حقوق و مزایای مندرج در احکام کارگزینی دو نمونه از کارکنان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، با سطح پست کارشناس، مدرک لیسانس، سابقه ۱۳ سال، متأهل و دارای ۱ فرزند، ناشی از اعمال تأثیر «ترمیم حقوق» ..... ۲۴



تحلیل و بررسی دامنه تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» در سایر اقلام حقوق  
و فوق‌العاده‌های نظام پرداخت دستگاه‌های اجرایی  
(موضوع بند «۱» قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱  
کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری)

چکیده

شیوه نگارش حکم بند «۱» ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری در خصوص دامنه تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» در سایر اقلام حقوق و فوق‌العاده‌های نظام پرداخت دستگاه‌های اجرایی موجب شکل‌گیری تفاسیر مختلف و بروز ناهماهنگی در اجرا گردید. در این راستا بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد نه‌تنها اراده مقنن در زمان تصویب قانون مذکور معطوف بر عدم تأثیر آن در سایر اقلام نظامات پرداخت بوده، بلکه از منظر حقوقی نیز تأثیر «ترمیم حقوق» صرفاً بر اقلام «حقوق بازنشستگی»، «پاداش پایان خدمت» و «ذخیره مرخصی استحقاقی» قابل احراز است. همچنین در صورت اعمال تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» در سایر اقلام و فوق‌العاده‌های نظامات پرداخت دستگاه‌های اجرایی، مبلغ افزایش ناشی از آن در حکم کارگزینی کارکنان دارای شرایط شغل و شاغل مشابه و در نظامات پرداخت متفاوت (قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت) در برخی موارد تا بیش از ده برابر اختلاف خواهد داشت. فارغ از بی‌عدالتی و تبعیض ناروای ناشی از اعمال تأثیر یادشده، این اقدام بیش از سی و پنج هزار میلیارد تومان بار مالی برای دولت به همراه دارد. براین اساس پیشنهاد می‌شود به منظور کمک به معیشت گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر و ارتقای عدالت‌محوری در نظام جبران خدمات کارکنان دولت، ضمن تغییر عنوان مؤلفه «ترمیم حقوق» به «فوق‌العاده معیشت»، تأثیر آن در سایر اقلام پرداخت محدود شده و مجوز افزایش صددرصدی آن به دولت داده شود.

خلاصه مدیریتی

• بیان مسئله

در بند «۱» ماده‌واحد قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، (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، با عنوان «ترمیم حقوق»، به صورت ثابت و مشمول کسور بازنشستگی، در احکام کارگزینی و قراردادهای آنان درج شد. این درحالی است که علی‌رغم تأکید

اجزاء سوم و ششم بند نهم سیاست‌های کلی نظام قانون‌گذاری مبنی بر لزوم رعایت شفافیت و عدم ابهام و توجه به نظرات کارشناسی در فرایند قانون‌گذاری و با وجود تأکید مرکز پژوهش‌های مجلس مبنی بر لزوم تدقیق شیوه نگارش بند «۱» ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری پیش از تصویب این قانون<sup>۱</sup>، حکم مذکور به شیوه‌ای نگارش یافت که موجب بروز اختلاف نظر و شکل‌گیری تفاسیر گوناگون در خصوص جایگاه و ویژگی‌های مؤلفه «ترمیم حقوق»، بین دستگاه‌های اجرایی مختلف و حتی مراجع نظارتی و قضایی گوناگون گردید. شایان ذکر است که در لایحه متناسب‌سازی حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان کشوری و لشکری، که منجر به تصویب قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری گردید، نیز به تدقیق جایگاه و ویژگی‌های این مؤلفه توجه نشده بود. براین‌اساس دیوان عدالت اداری دستورالعمل اجرایی این قانون، که توسط سازمان اداری و استخدامی کشور ابلاغ شده بود، را ابطال کرد و رئیس مجلس شورای اسلامی نیز تصویب‌نامه هیئت‌وزیران در خصوص تبیین ویژگی‌های مؤلفه «ترمیم حقوق» را مغایر قانون ارزیابی نمود. سپس شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در مصوبه‌ای به تبیین ویژگی‌های مؤلفه «ترمیم حقوق» مبتنی بر نظر هیئت‌وزیران در تصویب‌نامه مذکور پرداخت. همچنین دولت در انتهای جزء «۲» بند «الف» تبصره (۱۵) لایحه بودجه سال ۱۴۰۳، به طرح پیشنهادی مبنی بر تدقیق جایگاه مؤلفه «ترمیم حقوق» پرداخت.

#### • یافته‌های کلیدی

بررسی‌های انجام شده در خصوص ارزیابی دامنه تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» در سایر اقلام حقوق و فوق‌العاده‌های نظامات پرداخت دستگاه‌های اجرایی نشان می‌دهد اراده دولت در لایحه متناسب‌سازی حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری و اراده مقنن در قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری معطوف بر عدم تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» در سایر اقلام پرداختی به کارکنان دولت بوده است. این درحالی است که برخی از دستگاه‌های اجرایی مؤلفه «ترمیم حقوق» را در سایر اقلام و فوق‌العاده‌های کارکنان خود تأثیر داده‌اند. همچنین از منظر حقوقی تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» صرفاً بر اقلام «حقوق بازنشستگی»، «پاداش پایان خدمت» و «ذخیره مرخصی استحقاقی» قابل احراز بوده و تأثیرگذاری آن در محاسبه فوق‌العاده ویژه، فوق‌العاده جذب، فوق‌العاده خاص و سایر اقلام مشابه احراز نمی‌شود.

در صورت اعمال تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» در سایر اقلام و فوق‌العاده‌های نظامات پرداخت دستگاه‌های اجرایی، مبلغ افزایش ناشی از آن در حکم کارگزینی کارکنان دارای شرایط شغل و شاغل مشابه

۱. مرکز پژوهش‌های مجلس در گزارش‌های ذیل بر ضرورت تدقیق جایگاه و ویژگی‌های مؤلفه «متناسب‌سازی حقوق» و «ترمیم حقوق» تأکید نموده و پیشنهاد درج عبارت «و در محاسبه هیچ کدام از امتیازات مربوط به حقوق و مزایای مستمر و فوق‌العاده‌ها و سایر پرداختی‌هایی که مبنای پرداخت آنها حقوق یا حقوق ثابت است ملاک محاسبه قرار نمی‌گیرد» را مطرح کرده بود.

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

- مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: «لایحه متناسب‌سازی حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان کشوری و لشکری». شماره مسلسل: ۱-۱۸۴۷۴.

- مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: «لایحه اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری» (ویژه سخن). شماره مسلسل: ۲-۱۸۴۷۴.



و در نظامات پرداخت متفاوت (قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت) در برخی موارد تا بیش از ده برابر اختلاف خواهد داشت. این مسأله در مغایرت آشکار با بندهای نهم و دهم اصل سوم قانون اساسی و بند ششم سیاست‌های کلی نظام اداری مبنی بر لزوم نفی تبعیض ناروا، ایجاد نظام اداری صحیح و عدالت‌محوری در نظام پرداخت ارزیابی شده و پیامدها و تبعات گسترده‌ای در نظام جبران خدمات کارکنان دولت به همراه خواهد داشت. همچنین این موضوع موجب تعمیق شکاف بین حقوق و مزایای شاغلین و بازنشستگان و احتمال شکل‌گیری مطالبات مشابه در خصوص سایر اقلام مشابه خواهد شد. فارغ از بی‌عدالتی‌های مورد اشاره، پذیرش تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» در سایر اقلام و فوق‌العاده‌های نظامات پرداخت، مبتنی بر محاسبات سازمان برنامه و بودجه کشور، حداقل سی و پنج هزار میلیارد تومان بار مالی خواهد داشت. این درحالی است که بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد مبنای محاسبات مذکور صرفاً ناظر بر مبنای پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری و در حکم کارگزینی کارکنان بوده و در صورتی که مبنای پرداخت قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و همچنین تأثیر بر اقلام خارج از حکم کارگزینی (نظیر اضافه‌کار و...) نیز در این محاسبات مورد توجه قرار گیرد، بار مالی یادشده، افزایش قابل توجهی پیدا خواهد کرد.

#### • پیشنهاد راهکارهای تقنینی

براساس توضیحات مطرح شده و با عنایت به اینکه برخی از دستگاه‌های اجرایی با تمسک به اختلاف تفاسیر شکل گرفته در خصوص دامنه تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق»، اقدام به اعمال تأثیر آن در سایر اقلام پرداختی نموده‌اند، پیشنهاد می‌شود به منظور کمک به معیشت گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر و ارتقای عدالت‌محوری در نظام جبران خدمات کارکنان دولت، بند ذیل به تبصره (۱۵) لایحه بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور الحاق گردد.

سه هزار (۳۰۰۰) امتیاز موضوع ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری مشمول کشور بازنشستگی است و صرفاً در محاسبه پاداش پایان‌خدمت و ذخیره مرخصی استحقاقی در زمان بازنشستگی قابل محاسبه بوده و در محاسبه هیچ یک از سایر اقلام حقوق و فوق‌العاده‌های حقوق و سایر پرداختی‌ها تأثیر ندارد. در بند «۱» قانون مذکور، عنوان «ترمیم حقوق» به «فوق‌العاده معیشت» اصلاح می‌شود. دولت مجاز است امتیاز موضوع بند «۱» قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری را از ابتدای سال ۱۴۰۳، تا سقف صد درصد (۱۰۰٪) افزایش دهد. آیین‌نامه اجرایی این بند به پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد.

## ۱. مقدمه

عدالت‌محوری در نظام جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان بخش عمومی یکی از ملزومات مهم تحقق نظام اداری صحیح، موضوع بند دهم اصل سوم قانون اساسی، بوده و نقش مهمی در ارتقای کارآمدی و بهره‌وری نظام اداری کشور بر عهده دارد. در این امتداد ضرورت اصلاح و عادلانه‌سازی نظام پرداخت کشور در سال‌های اخیر به یکی از مهم‌ترین مطالبات کارکنان و بازنشستگان دولت مبدل شده و همچنین بارها توسط مسئولین ارشد قوای سه‌گانه مورد تأکید قرار گرفته است [۲۰]. این در حالی است که علی‌رغم تلاش‌های صورت گرفته در سال‌های اخیر در راستای اصلاح نظام جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان دستگاه‌های اجرایی، در شرایط کنونی، نظام پرداخت کشور از کارآمدی و عدالت‌محوری مناسبی برخوردار نبوده و مورد رضایت اقشار مختلف حقوق‌بگیر قرار نگرفته است [۲۱] [۲۲]. در این امتداد با توجه به پیچیدگی‌های نظام پرداخت کشور در شرایط کنونی، به نظر می‌رسد یکی از آسیب‌های مهم این حوزه، عدم دقت نظر کافی به تأثیر و تأثر اقلام و مؤلفه‌های گوناگون این نظام بر یکدیگر و غلبه بخشی‌نگری و نگاه‌های تک‌محوره بر رویکردهای فراگیر و چندجانبه است.

بر اساس بند «۱» ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، (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 با عنوان «ترمیم حقوق»، به صورت ثابت در احکام کارگزینی و قراردادهای آنان درج شده و این مبلغ مشمول کسور بازنشستگی در نظر گرفته شده است. بر این اساس پس از تصویب قانون مذکور اختلاف‌نظرها و تفاسیر گوناگونی در خصوص جایگاه و ویژگی‌های مؤلفه «ترمیم حقوق»، بین دستگاه‌های اجرایی مختلف و حتی مراجع نظارتی و قضایی گوناگون شکل گرفت. در این راستا در گزارش حاضر پس از آشنایی با نظامات جبران خدمات کارکنان بخش عمومی، به بررسی پیشینه قوانین و مقررات ناظر بر اختلافات مذکور پرداخته شده و مسأله مورد اختلاف از منظرهای گوناگون مورد تحلیل و بررسی قرار خواهد گرفت. همچنین در نهایت پیشنهاد و راهکار تقنینی برای حل این معضل به عنوان بند الحاقی به تبصره (۱۵) لایحه بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور ارائه می‌شود.

## ۲. آشنایی با نظامات جبران خدمات کارکنان بخش عمومی

بررسی سیر تطور قوانین و مقررات حوزه اداری و استخدامی کشور نشان می‌دهد در دوره‌های زمانی مختلف، برخی آسیب‌ها و چالش‌های مشابه به طور متناوب تکرار شده و یادگیری کافی به منظور جلوگیری از تکرار آنها صورت نگرفته است. بر این اساس آشنایی و شناخت نظامات جبران خدمات کارکنان بخش عمومی، یکی از ملزومات ضروری به منظور ارتقای کارآمدی و عدالت‌محوری در این حوزه محسوب می‌شود. در این راستا نظامات جبران خدمات کارکنان بخش عمومی کشور مبتنی بر قوانین و مقررات متعددی بوده که مهم‌ترین و جامع‌ترین آنها، به ترتیب اولویت، قانون مدیریت





خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶، و قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، مصوب ۱۳۷۰، است. بنابراین در بخش حاضر به بررسی نظامات پرداخت دو قانون مذکور پرداخته می‌شود.

## ۱-۲. نظام پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری

قانون مدیریت خدمات کشوری در پانزده فصل و صد و بیست و هشت ماده با رویکرد مدیریت دولتی نوین<sup>۱</sup> و حکمرانی خوب<sup>۲</sup> با محوریت مسائلی نظیر تحقق عدالت، سیاست‌گذاری جامع بر اساس تفکرات جدید، هدایت، نظارت و متناسب‌سازی نقش و اندازه دولت به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید [۲۳]. براساس مقدمه‌ی لایحه مدیریت خدمات کشوری، یکی از دلایل تدوین این لایحه، حل مسأله فقدان نظام هماهنگ پرداخت به کارکنان دولت و جلوگیری از تعدد نظام‌های پرداخت دستگاه‌های اجرایی گوناگون بوده است [۲۴]. براین‌اساس فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری در ۱۷ ماده (مواد ۶۴) تا (۸۰)) به تبیین نظام حقوق و مزایای کارکنان دولت پرداخته است. نظام پرداخت فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری ترکیبی از نظام‌های امتیازی و رتبه‌بندی بوده [۲۵] و براساس ماده (۶۴) این قانون<sup>۳</sup> میزان حقوق و مزایای دریافتی مشمول براساس حاصل ضرب امتیازات مکتسبه در ضریب ریالی تعیین می‌شود. همچنین مطابق تبصره این ماده<sup>۴</sup>، ضریب ریالی به صورت سالانه در لایحه بودجه پیش‌بینی و به تصویب مجلس می‌رسد.

نظام حقوق و مزایای کارکنان دولت در فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری متشکل از سه بخش «حقوق ثابت»، «فوق‌العاده‌های مستمر» و «فوق‌العاده‌های غیرمستمر» است. براین‌اساس در ادامه به تحلیل و بررسی عوامل و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده نظام پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری، ذیل بخش‌های سه‌گانه فوق‌الذکر، پرداخته می‌شود.

### ۱-۲-۱. حقوق ثابت

براساس ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۵</sup> حقوق ثابت متشکل از «حق شغل»، «حق شاغل» و «فوق‌العاده مدیریت» است. در این امتداد در ادامه به شرح عوامل تشکیل‌دهنده حقوق ثابت پرداخته می‌شود.

#### الف. حق شغل

مطابق ماده (۶۵) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۶</sup> میزان حق شغل کارکنان مشمول این قانون براساس عواملی نظیر اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها، سطح تخصص و مهارت‌های مورد نیاز، در بازه ۳۶۰۰ تا ۱۰۵۰۰ امتیاز، تعیین می‌شود. همچنین مطابق تبصره (۱) این ماده<sup>۷</sup> هر یک از مشاغل متناسب با ویژگی‌ها، حداکثر در پنج رتبه،

1. New Public Management

2. Good Governance

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

۴. ضریب ریالی مذکور در این ماده بانوجه به شاخص هزینه زندگی در لایحه بودجه سالانه پیش‌بینی و به تصویب مجلس شورای اسلامی می‌رسد.

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

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

۷. هرکدام از مشاغل متناسب با ویژگی‌ها، حداکثر در پنج رتبه، مقدماتی، پایه، ارشد، خیره و عالی طبقه بندی می‌گردند و هرکدام از رتبه‌ها به یکی از طبقات جدول یا جداول موضوع این ماده اختصاص می‌یابد. رتبه‌های خیره و عالی به مشاغل کارشناسی و بالاتر اختصاص می‌یابد. شاغلین مربوط در بدو استخدام در رتبه مقدماتی قرار می‌گیرند و براساس عواملی نظیر ابتکار و خلاقیت، میزان افزایش مهارت‌ها، انجام خدمات

مقدماتی، پایه، ارشد، خیره و عالی طبقه‌بندی شده و براساس عواملی نظیر ابتکار و خلاقیت، میزان افزایش مهارت‌ها، انجام خدمات برجسته، طی دوره‌های آموزشی و میزان جلب رضایت ارباب رجوع، براساس ضوابط مصوب شورای توسعه مدیریت<sup>۱</sup> ارزیابی و حسب امتیازات مکتسبه و طی حداقل مدت تجربه مربوط به سطوح پایه، ارشد، خیره و عالی ارتقای می‌یابند. براین اساس مطابق بخش‌نامه‌ی تعیین جداول امتیازات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری و نحوه تطبیق کارمندان<sup>۲</sup> جدول تعیین امتیاز حق شغل کارکنان متناسب با میزان تحصیلات، سابقه خدمت و... شامل ۱۶ طبقه و ۵ رتبه به شرح جدول زیر است.

جدول ۱. جدول امتیاز حق شغل موضوع ماده (۶۵) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۳</sup>

رتبه‌های شغلی	مقدماتی	پایه	ارشد	خیره	عالی
طبقه یک	۳۶۰۰	۳۹۷۵	-	-	-
طبقه دو	۳۹۰۰	۴۲۷۵	-	-	-
طبقه سه	۴۲۰۰	۴۵۷۵	-	-	-
طبقه چهار	۴۵۰۰	۴۸۷۵	۵۴۰۰	۶۰۷۵	۶۹۰۰
طبقه پنج	۴۸۰۰	۵۱۷۵	۵۷۰۰	۶۳۷۵	۷۲۰۰
طبقه شش	۵۱۰۰	۵۴۷۵	۶۰۰۰	۶۶۷۵	۷۵۰۰
طبقه هفت	۵۴۰۰	۵۷۷۵	۶۳۰۰	۶۹۷۵	۷۸۰۰
طبقه هشت	۵۷۰۰	۶۰۷۵	۶۶۰۰	۷۲۷۵	۸۱۰۰
طبقه نه	۶۰۰۰	۶۳۷۵	۶۹۰۰	۷۵۷۵	۸۴۰۰
طبقه ده	۶۳۰۰	۶۶۷۵	۷۲۰۰	۷۸۷۵	۸۷۰۰
طبقه یازده	۶۶۰۰	۶۹۷۵	۷۵۰۰	۸۱۷۵	۹۰۰۰
طبقه دوازده	۶۹۰۰	۷۲۷۵	۷۸۰۰	۸۴۷۵	۹۳۰۰
طبقه سیزده	۷۲۰۰	۷۵۷۵	۸۱۰۰	۸۷۷۵	۹۶۰۰
طبقه چهارده	۷۵۰۰	۷۸۷۵	۸۴۰۰	۹۰۷۵	۹۹۰۰
طبقه پانزده	۷۸۰۰	۸۱۷۵	۸۷۰۰	۹۳۷۵	۱۰۲۰۰
طبقه شانزده	۸۱۰۰	۸۴۷۵	۹۰۰۰	۹۶۷۵	۱۰۵۰۰

برجسته، طی دوره‌های آموزشی و میزان جلب رضایت ارباب رجوع براساس ضوابطی که متناسب با ویژگی‌های مشاغل به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد ارزیابی و حسب امتیازات مکتسبه و طی حداقل مدت تجربه مربوط به سطوح پایه، ارشد، خیره و عالی ارتقا می‌یابند. نخبگانی که طبق ضوابط مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی تعیین می‌شوند و افرادی که علاوه بر شرایط عمومی در بدو استخدام از تجربه و مهارت لازم برخوردار هستند طبق آیین‌نامه‌ای که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد از طی برخی از رتبه‌ها معاف و در یکی از رتبه‌های دیگر قرار می‌گیرند.

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

۲. شماره ۱/۴۵۹۳/۲۰۰ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور.  
۳. امتیازات جدول حاضر با در نظر گرفتن افزایش امتیازات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری براساس جزء (ب) بند (۱۱) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور و بند (الف) ماده (۵۰) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹ تنظیم شده است.



شایان ذکر است مطابق تبصره (۳) ماده (۶۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، امتیاز طبقه مشاغل آموزشی تمام وقت وزارت آموزش و پرورش و مشاغل بهداشتی و درمانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در جدول یا جداول حق شغل با ضریب (۱/۱) محاسبه می‌گردد.

### ب. حق شاغل

مطابق ماده (۶۶) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۱</sup>، حق شاغل کارکنان مشمول این قانون براساس عواملی نظیر تحصیلات، دوره‌های آموزشی و مهارت، سنوات خدمت و تجربه محاسبه می‌شود. براین اساس مطابق بخش‌نامه‌ی تعیین جداول امتیازات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری و نحوه تطبیق کارمندان<sup>۲</sup> جدول تعیین امتیاز حق شاغل کارکنان متناسب با عوامل یادشده به شرح جدول زیر است.

جدول ۲. جدول امتیاز حق شاغل موضوع ماده (۶۶) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۳</sup>

ردیف	امتیاز تحصیلات	امتیاز دوره‌های آموزشی مصوب	امتیاز مهارت و توانایی‌ها	امتیاز سنوات خدمت هر سال	امتیاز تجربه مربوط و مشابه در هر سال
۱	۱۸۰۰ (دیپلم)	به ازای طی هر یک ساعت دوره آموزشی مصوب، ۰.۷۵ امتیاز (حداکثر ۷۵۰ امتیاز)	۳۷۵	۲۲.۵	۱۵
۲	۲۱۰۰ (فوق‌دیپلم)		۴۵۰	۳۰	۱۸
۳	۲۵۵۰ (لیسانس)		۶۰۰	۳۷.۵	۲۱
۴	۳۰۰۰ (فوق‌لیسانس و دکتری حرفه‌ای)		۹۰۰	۴۵	۲۴
۵	۳۴۵۰ (دکتری تخصصی)		۱۲۰۰	۵۲.۵	۲۷

شایان ذکر است مطابق ماده (۶۶) قانون مذکور، حداکثر امتیاز این ماده برای هر شاغل از هفتاد و پنج درصد (۷۵٪) امتیاز شغل وی تجاوز نخواهد کرد.

### پ. فوق‌العاده مدیریت

مطابق تبصره (۲) ماده (۶۵) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۴</sup> فوق‌العاده مدیریت برای کلیه عناوین مدیریت و سرپرستی متناسب با پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها، حیطه سرپرستی و نظارت و حساسیت‌های شغلی و سایر عوامل مربوط، حداقل به میزان ۷۵۰ و حداکثر به میزان ۷۵۰۰ امتیاز در نظر گرفته می‌شود. این درحالی است که مطابق ماده (۷۱) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۵</sup> سمت‌های مدیریت سیاسی به جای برخورداری از حق شغل و فوق‌العاده مدیریت از امتیاز شغلی مشخص شده در این ماده به شرح ذیل بهره‌مند می‌شوند.

۱. کلیه شاغلین مشمول این قانون براساس عواملی نظیر تحصیلات، دوره‌های آموزشی و مهارت (علاوه بر حداقل شرایط مذکور در اولین طبقه شغل مربوط)، سنوات خدمت و تجربه از امتیاز حق شغل که حداقل (۱۰۰۰) و حداکثر (۴۵۰۰) امتیاز می‌باشد، بهره‌مند می‌گردند. ...  
 ۲. شماره ۱/۴۵۹۳/۲۰۰ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور.  
 ۳. امتیازات جدول حاضر با در نظر گرفتن افزایش امتیازات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری براساس جزء (ب) بند (۱۱) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور و بند (الف) ماده (۵۰) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹ تنظیم شده است.  
 ۴. کلیه عناوین مدیریت و سرپرستی متناسب با پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها، حیطه سرپرستی و نظارت و حساسیت‌های شغلی و سایر عوامل مربوط در یکی از طبقات جدول فوق‌العاده مدیریت که حداقل امتیاز آن (۷۵۰) و حداکثر آن (۷۵۰۰) است، قرار می‌گیرند.  
 ۵. سمت‌های ذیل مدیریت سیاسی محسوب شده و به عنوان مقام شناخته می‌شوند و امتیاز شغلی مقامات مذکور در این ماده به شرح زیر تعیین می‌گردد:  
 الف - رؤسای سه قوه.

الف - رؤسای سه قوه (۲۷۰۰۰) امتیاز.

ب - معاون اول رئیس جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضای شورای نگهبان (۲۵۵۰۰) امتیاز.

ج - وزرا، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونین رئیس جمهور (۲۴۰۰۰) امتیاز.

د - استانداران و سفرا (۲۲۵۰۰) امتیاز.

هـ - معاونین وزرا (۲۱۰۰۰) امتیاز.

## ۲-۱-۲. فوق‌العاده‌های مستمر

مطابق تبصره ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۱</sup> فوق‌العاده‌های ایثارگری، سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف و شغل به عنوان فوق‌العاده‌های مستمر در نظر گرفته شده است. براین اساس در جدول زیر ویژگی‌های فوق‌العاده‌های مذکور مطرح شده است.

### جدول ۳. ویژگی‌های فوق‌العاده‌های مستمر در نظام حقوق و مزایای قانون مدیریت خدمات کشوری

ردیف	عنوان	مستند قانونی	تبیین
۱	فوق‌العاده ایثارگری	بند (۲) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری <sup>۲</sup>	این فوق‌العاده برای جانبازان، آسرا، افراد داوطلب در جبهه، کارمندان و بازنشستگان مناطق جنگ‌زده در زمان جنگ و همچنین دارندگان نشانهای دولتی در نظر گرفته شده است.
۲	فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف	بند (۳) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری <sup>۳</sup>	این فوق‌العاده برای جبران خدمات مشاغل سخت و محیط‌های کاری غیرمتعارف نظیر کار با اشعه و مواد شیمیایی، کار با بیماران روانی، عفونی و در اورژانس و در بخش‌های سوختگی و مراقبت‌های ویژه بیمارستانی و همچنین کار با مواد سمی، آتش‌زا و منفجره و کار در اعماق دریا در نظر گرفته شده است.
۳	فوق‌العاده شغل	بند (۵) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری <sup>۴</sup>	این فوق‌العاده برای مشاغل تخصصی، متناسب با سطح تخصص و مهارت‌ها، پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها و شرایط بازار کار در نظر گرفته شده است.

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

ج - وزرا، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونین رئیس جمهور.

د - استانداران و سفرا.

هـ - معاونین وزرا.

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

...

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

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

۳. فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیر متعارف 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 هیئت وزیران تا سه برابر قابل افزایش خواهد بود.

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



### ۳-۱-۲. فوق العاده‌های غیرمستمر

در نظام حقوق و مزایای قانون مدیریت خدمات کشوری تمامی فوق‌العاده‌های در نظر گرفته شده به جز چهار فوق‌العاده‌ی مدیریت، ایثارگری، سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف و شغل، فوق‌العاده‌ی غیرمستمر در نظر گرفته می‌شوند. عناوین اقلام پرداختی غیرمستمر، پاداش‌ها و سایر هزینه‌های پرداختی به کارکنان مشمول نظام حقوق و مزایای قانون مدیریت خدمات کشوری به شرح زیر است:

- فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته، موضوع بند «۱» ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۱</sup>؛
- فوق‌العاده بدی آب و هوا، موضوع بند «۱» ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری؛
- کمک هزینه عائله‌مندی، موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۲</sup>؛
- کمک‌هزینه اولاد، موضوع بند (۴) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری؛
- فوق‌العاده کارایی و عملکرد، موضوع بند (۶) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۳</sup>؛
- جبران هزینه سفر و مأموریت روزانه داخل و خارج از کشور، نوبت کاری، جابه‌جایی محل خدمت کارمندان، موضوع بند (۷) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۴</sup>؛
- فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور، موضوع بند (۸) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۵</sup>؛
- اضافه کار، حق‌التحقیق، حق‌التدریس، حق‌الترجمه و حق‌التألیف، موضوع بند (۹) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۶</sup>؛
- فوق‌العاده ویژه، موضوع بند (۱۰) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۷</sup>؛

۱. فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا برای مشاغل تخصصی که شاغلین آن‌ها دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشند تا به میزان بیست و پنج درصد (۲۵٪) امتیاز حقوق ثابت و برای سایر مشاغل تا بیست درصد (۲۰٪) حقوق ثابت هرکدام از کارمندان واجد شرایط پرداخت خواهد شد. فهرست این مناطق در هر دوره برنامه پنجساله با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

۲. کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر می‌باشند معادل (۸۰۰) امتیاز و برای هر فرزند معادل (۲۰۰) امتیاز و حداکثر سه فرزند. حداکثر سن برای اولاد که از مزایای این بند استفاده می‌کنند به شرط ادامه تحصیل و نیز غیرشاغل بودن فرزند، (۲۵) سال تمام و نداشتن شوهر برای اولاد اناث خواهد بود. کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر

۳. فوق‌العاده کارایی و عملکرد در چارچوب ضوابط این بند و تبصره این ماده قابل پرداخت می‌باشد:

الف - به حداکثر هفتاد درصد (۷۰٪) از کارمندان هر دستگاه براساس رتبه بندی نمرات ارزشیابی کارمندان، طبق عملکرد کارمندان و با توجه به امتیازی که از عواملی نظیر رضایت ارباب رجوع، رشد و ارتقا، اثربخشی و کیفیت و سرعت در انجام کار کسب می‌نمایند. براساس دستورالعملی که سازمان ابلاغ می‌نماید تا ۲۰٪ امتیازات مربوط به حقوق ثابت وی در مقاطع سه ماهه قابل پرداخت می‌باشد.

ب - میزان بهره‌مندی کارمندان هر دستگاه از سقف هفتاد (۷۰٪) درصد مذکور در این بند متناسب با میزان موفقیت در تحقق تکالیف قانونی و اجرای برنامه‌ها و ارزیابی عملکرد دستگاه که توسط سازمان و تصویب شورای عالی اداری در سه سطح متوسط، خوب و عالی رتبه‌بندی می‌گردند به ترتیب (۲۰٪، ۵۰٪ و ۷۰٪) تعیین می‌گردد.

ج - مقامات دستگاه‌های اجرایی مذکور در ماده (۷۱) متناسب با رتبه دستگاه ذریع مشمول دریافت این فوق‌العاده می‌باشند.

۴. به منظور جبران هزینه سفر و مأموریت روزانه داخل و خارج از کشور، نوبت کاری، جابه‌جایی محل خدمت کارمندان با تشخیص دستگاه اجرایی، کسر صندوق و تضمین، مبالغی با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت وزیران به کارمندان پرداخت خواهد شد.

۵. به کارمندانی که در خارج از کشور در پست‌های سازمانی اشتغال دارند فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور براساس ضوابطی که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد پرداخت می‌گردد.

این گونه کارمندان در مدتی که از فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور استفاده می‌کنند دریافت دیگری به استثنای مواردی که به موجب قوانین خاص برای اشتغال در خارج از کشور به این گونه کارمندان تعلق می‌گیرد نخواهند داشت.

۶. در صورتی که بنا به درخواست دستگاه، کارمندان موظف به انجام خدماتی خارج از وقت اداری گردند براساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، می‌توان مبالغی تحت عنوان اضافه کار، حق‌التحقیق، حق‌التدریس، حق‌الترجمه و حق‌التألیف به آن‌ها پرداخت نمود.

مجموع مبالغ قابل پرداخت تحت عنوان اضافه کار و حق‌التدریس به هر یک از کارمندان نباید از حداکثر (۵۰٪) حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های وی تجاوز نماید.

در هر دستگاه اجرایی حداکثر تا (۲۰٪) کارمندان آن دستگاه که به اقتضای شغلی، اضافه کار بیشتری دارند از محدودیت سقف (۵۰٪) مستثنا می‌باشند.

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

- فوق‌العاده بهره‌وری، موضوع ماده (۷۳) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۱</sup>؛
- عیدی پایان سال، موضوع ماده (۷۵) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۲</sup>؛
- برنامه کمک‌های رفاهی<sup>۳</sup> (به عنوان یارانه مستقیم در ازای خدماتی نظیر سرویس رفت و آمد، سلف سرویس، مهد کودک و یا سایر موارد)، موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۴</sup>.

#### ۴-۱-۲. فوق‌العاده‌های مشمول کسور بازنشستگی

براساس ماده (۱۰۶) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۵</sup> حقوق ثابت و تمامی فوق‌العاده‌های مستمر مبنای محاسبه کسور بازنشستگی بوده و از میان فوق‌العاده‌های غیرمستمر نیز صرفاً فوق‌العاده ویژه در محاسبه کسور بازنشستگی مدنظر قرار می‌گیرد [۲۶]. همچنین تفاوت تطبیق موضوع تبصره ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۶</sup> و تفاوت جزء (۱) بند «الف» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور<sup>۷</sup> و تفاوت بند (ی) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور<sup>۸</sup> نیز در محاسبه کسور بازنشستگی لحاظ می‌شوند.

#### ۲-۲. نظام پرداخت قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت

قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت در سال ۱۳۷۰ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید و جایگزین نظام پرداخت قانون استخدام کشوری، مصوب ۱۳۴۵، گردید. براساس ماده (۱) این قانون<sup>۹</sup> حقوق مبنای مستخدمین رسمی

۱. به منظور ارتقای کارایی و سوددهی بنگاه‌های اقتصادی و ایجاد انگیزه و تحرک در آنها، به کارمندان آن دسته از شرکت‌های دولتی که براساس سیاست‌های مصوب مقام معظم رهبری در مورد اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در اختیار دولت بماند براساس آیین‌نامه‌ای که به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد، متناسب با میزان انرژداری آنها در توسعه اقتصادی کشور و عملکرد و بهره‌وری بنگاه‌ها، فوق‌العاده بهره‌وری به طور غیرمستمر پرداخت خواهد شد. حداکثر امتیاز این فوق‌العاده حسب مورد برای هفتاد درصد (۷۰٪) کارمندان تا سقف چهل درصد (۴۰٪) حقوق ثابت هر یک از کارمندان می‌باشد.

۲. امتیاز میزان عیدی پایان سال کارمندان و بازنشستگان و موظفین معادل (۵۰۰۰) می‌باشد.

۳. در دستگاه‌های مشمول این قانون کلیه مبنای پرداخت خارج از ضوابط و مقررات این فصل به استثنای پرداخت‌های قانونی که در زمان بازنشسته شدن یا از کارافتادگی و یا فوت پرداخت می‌گردد و همچنین برنامه کمک‌های رفاهی که به عنوان یارانه مستقیم در ازای خدماتی نظیر سرویس رفت و آمد، سلف سرویس، مهد کودک و یا سایر موارد پرداخت می‌گردد، با اجرای این قانون لغو می‌گردد.

۴. فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری همچنین به طرح چارچوب‌هایی درخصوص حقوق و مزایای مدیران عامل، اعضای هیئت مدیره و کارمندان شرکت‌های دولتی، سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر کارکنان مشمول این قانون، ساماندهی حقوق و مزایای دستگاه‌های غیرمشمول با تشکیل شورای حقوق و دستمزد و... می‌پردازد که به دلیل ارتباط کمتر با موضوع گزارش حاضر از طرح آنها صرف‌نظر می‌شود.

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

۶. در صورتی که با اجرای این فصل، حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مشمول کسور بازنشستگی هر یک از کارمندان که به موجب 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 ارتقاها بعدی مستهلک می‌گردد. این تفاوت تطبیق در محاسبه حقوق بازنشستگی یا وظیفه نیز منظور می‌گردد.

۷. دولت مکلف است حقوق و مزایای مستمر گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر شاعل دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و اعضای هیأت علمی و قضات را به صورت پلکانی نزولی با رعایت بند (ب) ماده (۲۸) قانون برنامه ششم توسعه به‌گونه‌ای افزایش دهد که طبقات پایین‌تر از درصد افزایش بیشتری برخوردار شوند.

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

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

۸. افزایش حقوق گروه‌های حقوق‌بگیر از قبیل هیئت‌های علمی، قضات، کارکنان کشوری و لشکری و بازنشستگان آنها شاعل 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 ماهانه چهار میلیون (۴۰۰۰۰۰۰۰) ریال افزایش می‌یابد. علاوه بر این افزایش، ضرب ریالی سالانه مشمول این بند نسبت به سال ۱۳۹۷ به میزان تا ده درصد (۱۰٪) افزایش می‌یابد.

۹. حقوق مبنای مستخدمین رسمی مشمول قانون استخدام کشوری و مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی مصوب ۱۳۵۲ برابر است با حاصل ضرب ضریب حقوق موضوع ماده ۲۲ قانون مذکور در عدد مبنای گروه مربوط به شرح جدول زیر که جایگزین جدول حقوق ماده ۲۲ قانون استخدام کشوری می‌شود تعیین می‌گردد:



برابر با حاصل ضرب ضریب حقوق در عدد مبنای گروه مربوطه است. همچنین اعداد مبنای گروه‌های مختلف مذکور به شرح جدول ذیل می‌باشد.

جدول ۴. اعداد مبنای گروه‌های مختلف در نظام پرداخت قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت

گروه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
عدد مبنا	۴۰۰	۴۵۰	۵۰۰	۵۴۰	۶۲۰	۶۸۰	۷۴۰	۸۱۰	۸۸۰	۹۵۰
گروه	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
عدد مبنا	۱۰۲۰	۱۰۹۰	۱۱۶۰	۱۲۳۰	۱۳۰۰	۱۳۷۰	۱۴۴۰	۱۵۱۰	۱۵۸۰	۱۶۵۰

براساس تبصره (۱) ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت<sup>۱</sup>، گروه‌های ورودی مستخدمین با توجه به مقطع تحصیلی، نوع و حساسیت شغل، اهمیت وظایف، میزان مسئولیت‌ها و برحسب رشته‌ها و رشته‌های مختلف شغلی در یکی از یازده گروه جدول فوق تعیین می‌گردد. همچنین به موجب ماده (۲) آیین‌نامه اجرایی این قانون<sup>۲</sup> گروه‌های ورودی مشاغل با شرایط احراز تحصیلی متفاوت به شرح جدول ذیل است.

جدول ۵. گروه‌های ورودی مشاغل با شرایط احراز تحصیلی متفاوت براساس آیین‌نامه اجرایی قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت

شرایط تحصیلی احراز مشاغل	پایان دوره ابتدایی و سیکل	پایان دوره متوسطه	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکترا
گروه ورودی	۱	۳	۵	۷	۹	۱۰

در این راستا مطابق دستورالعمل نحوه محاسبه مؤلفه‌های پرداخت حقوق و مزایای کارکنان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت (بخشنامه شماره ۸۰۴۸۸ مورخ ۱۴۰۲/۰۷/۲۴ سازمان اداری و استخدامی کشور) در ابلاغ مصوبه مورخ ۱۴۰۲/۷/۱۰ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، موضوع ماده (۱۱۶) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۳</sup>،

....

فواصل اعداد مبنای گروه‌های متوالی بعد از گروه ۱۱ به ترتیب ۷۰ و حداکثر گروه قابل احراز، گروه ۲۰ خواهد بود.  
 ۱- گروه‌های ورودی مستخدمین مشمول این قانون با در نظر گرفتن مقاطع تحصیلی آنان و نوع و حساسیت شغل، اهمیت وظایف، میزان مسئولیت‌ها و برحسب رشته‌ها و رشته‌های مختلف شغلی در یکی از یازده گروه اول جدول موضوع ماده (۱) تخصیص می‌یابد.  
 ۲- آیین‌نامه اجرایی قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، مصوب ۱۳۷۰/۱۰/۲۲، با شماره ۵۷۲۵۰/۴۷۲-هـ.  
 ۳- شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی که در این قانون شورای توسعه مدیریت نامیده می‌شود برای انجام وظایف ذیل و با ترکیب مذکور در این ماده تشکیل می‌گردد.  
 الف - ترکیب شورا:

- ۱- رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور (رئیس شورا)
  - ۲- دو نفر از معاونین شاغل با تجربه مرتبط وزارتخانه‌ها به مدت چهار سال.
  - ۳- دو نفر صاحب نظر در زمینه مدیریت و حقوق اداری به مدت چهار سال.
  - ۴- یک نفر از معاونین تخصصی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
  - ۵- یک نفر از اعضای کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی با معرفی کمیسیون به تصویب مجلس شورای اسلامی به عنوان ناظر.
  - ۶- معاون ذی ربط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور به عنوان دبیر شورا.
  - اعضای مذکور در بندهای (۲)، (۳) و (۴) بنا به پیشنهاد رئیس سازمان و تأیید رئیس جمهور انتخاب می‌گردند.
  - ۷- وزیر کار و امور اجتماعی.
- ب - وظایف و اختیارات:

- ۱- بررسی و تصویب تعاریف و شرح وظایف رشته‌های شغلی.
- ۲- بررسی و تصویب شرایط احراز رشته‌های شغلی و نحوه تخصیص آنها به طبقات جداول حقوق.
- ۳- بررسی و تصویب دستورالعمل‌ها و رویه‌هایی که به موجب این قانون در صلاحیت شورا قرار می‌گیرد.
- ۴- هماهنگی در اظهار نظر و پاسخگویی به استعلامات و ابهامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی در اجرای مفاد این قانون.

عبارت «حقوق» در این نظام پرداخت، معادل «افزایش سنواتی + حقوق مینا» در نظر گرفته شده است. شایان ذکر است به موجب ماده (۲) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت<sup>۱</sup> ضریب افزایش سنواتی سالانه براساس ارزشیابی شاغلین به میزان ۳، ۴ و ۵ درصد خواهد بود.

براساس ماده (۴) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت<sup>۲</sup>، «فوق‌العاده شغل» در این نظام پرداخت، حداقل معادل پنجاه (۵۰٪) درصد حقوق مینا بوده و با در نظر گرفتن نوع کار و وظایف و مسئولیت‌ها تا حداکثر صد و پنجاه (۱۵۰٪) درصد حقوق مینا قابل افزایش است. همچنین فوق‌العاده شغل متصدیان مشاغل مدیریت و سرپرستی علاوه بر فوق‌العاده شغل مذکور، تا بیست و پنج (۲۵٪) درصد حقوق مینا قابل افزایش می‌باشد. علاوه بر این موارد در مشاغل تخصصی، تحقیقی و آموزشی، فوق‌العاده شغل تا بیست و پنج (۲۵٪) درصد حقوق مینا قابل افزایش است.

ماده (۶) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت<sup>۳</sup> یکی از مهم‌ترین مواد این قانون محسوب شده و به موجب آن به دولت اجازه داده شد که در اجرای نظام هماهنگ پرداخت و به منظور تطبیق وضع کارکنان دستگاه‌های مشمول مقررات خاص و جذب و نگهداری نیروهای مناسب برای مشاغل تخصصی و مدیریتی، در مواردی که در این قانون پیش‌بینی نشده، فوق‌العاده‌های خاصی وضع نماید. بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد حکم مذکور باعث پیدایش انواع متکثری از فوق‌العاده‌ها با ضرایب و ضوابط گوناگون در نظام پرداخت مشمولین این قانون گردید. در این راستا فوق‌العاده جذب به عنوان درصدی از مجموع حقوق و فوق‌العاده شغل در نظر گرفته شده است. همچنین فوق‌العاده ویژه به میزان حداقل سی و پنج (۳۵٪) و حداکثر (۷۵٪) درصد از مجموع حقوق، فوق‌العاده شغل و فوق‌العاده جذب تعیین گردید.

اهم قوانین حوزه نظام جبران خدمات کارکنان دولت در یکصد سال اخیر شامل سه قانون استخدام کشوری (مصوب ۱۳۴۵)، نظام هماهنگ پرداخت (مصوب ۱۳۷۰) و مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶) است. براین اساس در جدول زیر مبانی پرداخت سه قانون یادشده مورد مقایسه قرار گرفته است [۲۳].

۵- ایجاد رویه‌های واحد اداری و استخدامی در چارچوب مقررات این قانون.  
۶- اتخاذ تصمیم در خصوص از کارافتادگی و فوت به سبب انجام وظیفه و سایر امور مربوط، برای کارمندی که تابع صندوق بازنشستگی کشوری می‌باشند.

۷- سایر مواردی که از طرف رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و با ورا در ارتباط با تعهدات این قانون برای کسب نظر مشورتی ارجاع می‌شود.

۸- آیین نامه نحوه اداره شورای تخصصی با پیشنهاد سازمان مدیریت به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

۹- سایر وظایفی که طبق قانون به عهده شورای امور اداری و استخدامی کشور بوده است با تأیید رئیس جمهور، تصمیمات این شورا پس از تأیید رئیس جمهور برای دستگاه‌های مشمول این قانون لازم الاجرا است.

۱. حقوق مستخدمین در هر سال با در نظر گرفتن خدمت قابل قبول آنان در سال قبل به شرح زیر تعیین می‌گردد:  
(ضریب افزایش سنواتی + ۱) = حقوق هر سال

ضریب افزایش سنواتی سالانه بر اساس ارزشیابی شاغلین به میزان ۳، ۴ و ۵ درصد خواهد بود.

۲. میزان فوق‌العاده شغل مستخدمین شاغل حداقل برابر با ۵۰٪ حقوق مینا گروه مربوط تعیین می‌گردد که با در نظر گرفتن نوع کار و وظایف و مسئولیت‌ها به منظور ایجاد هماهنگی در پرداخت‌ها تا ۱۵۰٪ حقوق مینا آنان قابل افزایش است.

۳. به دولت اجازه داده می‌شود در اجرای نظام هماهنگ پرداخت به منظور تطبیق وضع کارکنان دستگاهی مشمول مقررات خاص و جذب و نگهداری نیروهای مناسب برای مشاغل تخصصی و مدیریت در مواردی که در این قانون پیش‌بینی نشده است، فوق‌العاده‌های خاصی وضع نماید.





جدول ۶. مقایسه مبانی پرداخت قانون استخدام کشوری (مصوب ۱۳۴۵)، قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت (مصوب ۱۳۷۰) و قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶)

قانون استخدام کشوری	قانون نظام هماهنگ پرداخت	قانون مدیریت خدمات کشوری
ماده «۳۲» جدول حقوق (۱۲ گروه)	ماده «۱» جدول حقوق (۲۰ گروه)	ماده «۶۷» جداول حقوق (شغل و شاغل)
تبصره «۲» ماده «۳۲» حقوق مقامات	تبصره «۲» ماده «۱» حقوق مقامات	ماده «۷۱» حقوق مقامات
ماده «۳۳» ضریب جدول حقوق	تبصره «۴» ماده «۱» ضریب حقوق	تبصره ماده «۶۴» ضریب ریالی
تبصره ماده «۳۳» شورای حقوق و دستمزد	ماده «۱۰» شورای حقوق و دستمزد	ماده «۷۴» شورای حقوق و دستمزد
ماده «۳۴» پایه (ارتقای افقی)	تبصره «۲» ماده «۲» افزایش سنواتی (۳ تا ۵ درصد)	امتیازات سنوات خدمت شاغل در حق شاغل موضوع ماده «۶۶»
ماده «۲۶» ارتقای گروه تبصره «۲» ماده «۳۶» تنزل گروه	ماده «۳» ارتقای ۵ تا ۷ گروه و ابقا	ماده «۶۵» ارتقای رتبه و طبقه
ماده «۳۸» فوق العاده شغل	ماده «۴» فوق العاده شغل	بند «۵» ماده «۶۸» فوق العاده شغل
ماده «۳۹» سایر فوق العاده‌ها نظیر اضافه کار، سختی شرایط محیط کار، بدی آب و هوا و...	ماده «۷» ابقای فوق العاده‌ها ماده «۶» امکان برقراری فوق العاده‌های خاص با عناوین متفاوت	ماده «۶۸» فوق العاده‌ها (در گزارش حاضر به تفصیل بیان شد.)
تبصره «۲» ماده «۴۳» عیدی	ابقا	ماده «۷۵» عیدی
-	ماده «۵» فوق العاده کارانه	بند «۶» ماده «۶۸» فوق العاده کارآیی و عملکرد
-	-	بند «۱۰» ماده «۶۸» فوق العاده ویژه
-	-	ماده «۶۹» فوق العاده بهره‌وری
-	ماده «۸» فوق العاده هم‌ترازی با هیئت علمی	-
-	ماده «۹» کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد	بند «۴» ماده «۶۸» کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد

### ۳. پیشینه قوانین و مقررات

مشکلات ناشی از شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت در سال ۱۴۰۱، مبنی بر درصد رشد بیشتر خالص حقوق و مزایای (پس از کسر مالیات) کارکنان دولت در سطوح دریافتی بالاتر، به‌جز اعضای هیئت علمی و قضات و بخشی محدودی از کارکنان حداقل‌بگیر [۲۸]، موجب شد مرکز پژوهش‌های مجلس در تاریخ ۱۹ شهریورماه ۱۴۰۱، در نامه‌ای به سران قوای سه‌گانه، با ارسال گزارش کارشناسی در این خصوص، پیشنهاد دهد به منظور رفع مشکلات مذکور، افزایش‌های بعدی حقوق و مزایای کارکنان دولت به صورت تلفیقی از درصد ثابت و میزان ثابت صورت گرفته تا در مجموع درصد افزایش حقوق و مزایای کارکنان با حقوق کمتر، بیشتر گردد. در این راستا مرکز پژوهش‌های مجلس در تاریخ ۱۱ مهرماه ۱۴۰۱، با انتشار گزارش دیگری با عنوان «پیشنهاد ایجاد «فوق‌العاده تعدیل» در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی» حکم قانونی پیشنهادی به منظور رفع مشکلات مذکور را مطرح نمود. براساس حکم پیشنهادی مذکور «فوق‌العاده تعدیل» با ظرفیت ۳۰۰۰ امتیاز قانون مدیریت خدمات کشوری، معادل حدود یک میلیون تومان در سال ۱۴۰۱، به نظام جبران خدمات کارکنان دولت اضافه شده و بر این نکته تصریح شد که این فوق‌العاده مشمول کسور بازنشستگی است و در محاسبه هیچ کدام از امتیازات مربوط به حقوق و مزایای مستمر و فوق‌العاده‌ها و نظایر آن

قابل محاسبه نیست. در این گزارش تأکید شده بود که این فوق‌العاده می‌تواند به مثابه ابزاری برای توسعه قابلیت‌های سیاست‌گذار در تنظیم مناسبات حقوق و مزایای کارکنان دولت عمل کرده و ضمن کاهش فاصله میان حقوق و مزایای کارکنان بخش عمومی، اثرات نامطلوب شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان در قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور را نیز جبران نماید. همچنین ایجاد فوق‌العاده یادشده می‌تواند پاسخی هدمند، کنترل شده و عادلانه به مطالبات افزایش حقوق کارکنان بوده و ضمن کمک به بهبود وضعیت معیشتی ایشان، از ناهماهنگی ناشی از تفاوت میزان افزایش حقوق کارکنان دارای قرارداد کارگری و غیرکارگری در نظام اداری کشور در سال ۱۴۰۱، بکاهد.

در امتداد توضیحات مطرح شده، در ادامه این بخش به بررسی پیشینه تأثیر «حق ترمیم» در اقلام حقوق و فوق‌العاده‌های نظام پرداخت از زمان تصویب قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری تاکنون پرداخته می‌شود.

### ۱-۳. قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری

لایحه متناسب‌سازی حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان کشوری و لشکری در تاریخ ۱۴۰۱/۷/۶ با پیشنهاد سازمان‌های اداری و استخدامی کشور و برنامه و بودجه کشور با قید دو فوریت به تصویب هیئت وزیران رسید و در تاریخ ۱۴۰۱/۷/۱۱ برای انجام تشریفات قانونی تقدیم مجلس شورای اسلامی شد. در این راستا قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری در تاریخ ۱۴۰۱/۸/۸ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید. براساس بند «۱» این قانون (۳۰۰۰) امتیاز برای کارمندان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، معادل ده میلیون و پنجاه و نه هزار (۱۰۰۵۹۰۰۰) ریال در سال ۱۴۰۱، 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<sup>۱</sup> (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 در قانون یادشده تصریح شد که اجرای این بند در خصوص نیروهای مسلح با اعمال تبصره (۳) ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۲</sup>، مبنی بر لحاظ ضریب (۱.۲) برابر، پرداخت می‌شود و شرکت‌های دولتی مندرج در پیوست شماره (۳) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور نیز مشمول این بند می‌باشند. شایان ذکر است براساس این بند، مبلغ ناشی از اعمال این افزایش مشمول کسور بازنشستگی است. همچنین امتیاز مذکور برای افرادی که پس از تصویب این قانون در دستگاه‌های موضوع این بند بکارگیری می‌شوند، نیز اعمال می‌گردد.

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



افزایش حقوق متناظر با «ترمیم حقوق» در خصوص بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مستمری‌بگیران در جزء (۲-۱) بند (۲) این قانون مطرح شد. براساس این جزء حقوق مشمولان جزء «۲» بند «الف» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور<sup>۱</sup> شامل بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مستمری‌بگیران صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرائی، مبلغ نه میلیون (۹,۰۰۰,۰۰۰) ریال افزایش یافت. همچنین در تبصره ذیل این جزء تصریح شد که افرادی که پس از اجرای این قانون بازنشسته می‌شوند، در صورتی که در محاسبه حقوق بازنشستگی آنان، تأثیر میزان ریالی افزایش مذکور در بند «۱» ماده واحده این قانون کمتر از افزایش ناشی از این جزء برای بازنشسته هم‌طبقه و دستگاه مشابه به علاوه افزایش سنواتی گردد، تا سقف مذکور مبلغ ترمیم را دریافت می‌نمایند.

### ۲-۳. دستورالعمل اجرایی قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری

سازمان اداری و استخدامی کشور در بخش‌نامه شماره ۶۲۶۰۳ مورخ ۱۴۰۱/۸/۲۳ به منظور حفظ هماهنگی و ایجاد وحدت رویه در نحوه اجرای قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری دستورالعمل اجرایی این قانون را ابلاغ نمود. براساس جزء «الف» بند (۷) این دستورالعمل افزایش حقوق مذکور با عنوان «ترمیم حقوق» مشمول کسور بازنشستگی بوده و در محاسبه سایر اقلام پرداختی نظیر فوق‌العاده ویژه، فوق‌العاده اضافه‌کار، پاداش پایان خدمت و... محاسبه نمی‌شود.

### ۳-۳. دادنامه دیوان عدالت اداری در خصوص ابطال دستورالعمل اجرایی قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری

دیوان عدالت اداری نیز در دادنامه با شماره ۱۹۹۱۳۶/۰۰۰۱۳۹۰۰۰۰۰ مورخ ۱۴۰۲/۱/۲۹، دستورالعمل اجرایی قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری مبنی بر افزایش حقوق و دستمزد کارکنان دولت (به‌استثنای مشمولان قانون کار جمهوری اسلامی ایران)، علاوه بر افزایش‌های موضوع تصویب‌نامه شماره ۲۱۴۸۷ / ت ۵۹۸۲۶ هـ - ۱۴۰۱/۲/۱۵ هیئت وزیران و اصلاحات بعدی آن، که موضوع بخشنامه شماره ۶۲۶۰۳ مورخ ۱۴۰۱/۸/۲۳ رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور است، را خارج از حدود اختیار و خلاف قانون تشخیص داد و مستند به بند «۱» ماده (۱۲)<sup>۲</sup> و مواد (۱۳)<sup>۳</sup> و (۸۸) قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری از تاریخ تصویب ابطال نمود [۲۷].

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

۲. رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی یا حقوقی از آیین‌نامه‌ها و سایر نظامات و مقررات دولتی و شهرداری‌ها و مؤسسات عمومی غیردولتی در مواردی که مقررات مذکور به علت مغایرت با شرع یا قانون و یا عدم صلاحیت مرجع مربوط یا تجاوز یا سوءاستفاده از اختیارات یا تخلف در اجرای قوانین و مقررات یا خودداری از انجام وظایفی که موجب تضییع حقوق اشخاص می‌شود.

۳. اثر ابطال مصوبات از زمان صدور رأی هیئت عمومی است مگر در مورد مصوبات خلاف شرع یا در مواردی که به منظور جلوگیری از تضییع حقوق اشخاص، هیئت مذکور اثر آن را به زمان تصویب مصوبه مترتب نماید.

در رای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در این خصوص مطرح شده است که اولاً، براساس اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی<sup>۱</sup>، علاوه بر مواردی که هیئت‌وزیران یا وزیری مأمور تدوین آیین‌نامه‌های اجرایی قوانین می‌شود، هیئت‌وزیران می‌تواند بدون وجود تکلیف قانونی و به منظور تأمین اجرای قوانین به وضع تصویب‌نامه و آیین‌نامه پردازد و لذا اقدام رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور در تبیین قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری که در پوشش عنوان بخشنامه و دستورالعمل اجرایی صورت گرفته، خارج از حدود اختیار این مقام بوده و با اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی مغایرت دارد و مؤید این نظر این است که در قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری صرفاً در یک مورد و آن هم در تبصره بند «۱» ماده واحده این قانون برای تبیین نحوه اعمال «فوق العاده جهش علمی بر مبنای عملکرد» این اختیار به شورای حقوق و دستمزد داده شده تا براساس پیشنهادات سازمان برنامه و بودجه کشور، سازمان اداری و استخدامی کشور، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و معاونت حقوقی ریاست جمهوری اقدام به وضع دستورالعمل نماید و همین امر بیانگر آن است که در صورت نیاز به دستورالعملی دیگر برای اجرای قانون مذکور این اختیار باید همانند همین مورد از سوی مجلس به مقامات یا نهادهای مربوط داده می‌شد و در صورت عدم اعطای این صلاحیت به مقامات یا نهادهای مزبور، اصل بر عدم صلاحیت آنها است. ثانیاً، براساس ماده (۱) قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵/۲/۲۶ با اصلاحات بعدی، به ازای هر سال خدمت معادل یک ماه آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است، به عنوان پاداش پایان خدمت پرداخت می‌شود و بر مبنای ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸: «به کارمندان مشمول این قانون که بازنشسته می‌شوند به ازای هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق و مزایای مستمر (تا سی سال) به اضافه وجوه مربوط به مرخصی‌های ذخیره شده پرداخت خواهد شد» و در بند «۱» ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری نیز مبلغ ناشی از اعمال قانون مزبور مشمول کسور بازنشستگی شناخته شده و به عنوان «ترمیم حقوق» در نظر گرفته شده است، لذا پرداخت آن مستمر خواهد بود و بر همین اساس حکم مقرر در جزء «الف» بند (۷) دستورالعمل مورد اعتراض که این افزایش را در محاسبه پاداش پایان خدمت مؤثر ندانسته با حکم مقرر در ماده (۱) قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت و ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری مغایرت دارد.

#### ۴-۳. تصویب‌نامه هیئت وزیران در خصوص ضریب حقوق کارکنان در سال ۱۴۰۲

هیئت‌وزیران در تبصره (۱) بند (۶) تصویب‌نامه با شماره ۳۶۰۷ / ت ۶۱۱۲۴ هـ مورخ ۱۴۰۲/۱/۱۵ در خصوص ضریب حقوق کارکنان دولت در سال ۱۴۰۲<sup>۲</sup> مبلغ ناشی از اعمال امتیازات جزء (۱) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ و

۱. علاوه بر مواردی که هیئت‌وزیران یا وزیری مأمور تدوین آیین‌نامه‌های اجرایی قوانین می‌شود، هیئت‌وزیران حق دارد برای انجام وظایف اداری و تأمین اجرای قوانین و تنظیم سازمان‌های اداری به وضع تصویب‌نامه و آیین‌نامه بپردازد. هر یک از وزیران نیز در حدود وظایف خویش و مصوبات هیئت‌وزیران حق وضع آیین‌نامه و صدور بخشنامه را دارد ولی مفاد این مقررات نباید با متن و روح قوانین مخالف باشد. دولت می‌تواند تصویب برخی از امور مربوط به وظایف خود را به کمیسیون‌های متشکل از چند وزیر واگذار نماید. مصوبات این کمیسیون‌ها در محدوده قوانین پس از تأیید رئیس جمهور لازم‌الاجرا است. تصویب‌نامه‌ها و آیین‌نامه‌های دولت و مصوبات کمیسیون‌های مذکور در این اصل، ضمن ابلاغ برای اجرا به اطلاع رئیس مجلس شورای اسلامی می‌رسد تا در صورتی که آنها را بر خلاف قوانین بیاید با ذکر دلیل برای تجدید نظر به هیئت‌وزیران بفرستد.

۲. مبلغ ناشی از اعمال امتیازات جزء (۱) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری در احکام کارگزینی و قراردادهای کارکنان مشمول با عنوان «ترمیم حقوق» در یک ردیف مستقل درج می‌شود. این مبلغ مشمول کسور



ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشگری در احکام کارگزینی و قراردادهای کارکنان مشمول با عنوان «ترمیم حقوق» را ضمن شمول در کسور بازنشستگی، صرفاً در محاسبه پاداش پایان خدمت، موضوع بند (ه) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۲ و ذخیره مرخصی استحقاقی در زمان بازنشستگی قابل محاسبه دانست.

**۵-۳. نظر رئیس مجلس درباره تصویب نامه هیئت وزیران در خصوص ضریب حقوق کارکنان در سال ۱۴۰۲**

رئیس مجلس شورای اسلامی متعاقب بررسی‌ها و اعلام نظر مقدماتی «هیئت بررسی و تطبیق مصوبات دولت با قوانین» و مستنداً به صدر ماده واحده<sup>۲</sup> و تبصره (۴)<sup>۳</sup> الحاقی به قانون نحوه اجراء اصول هشتاد و پنجم (۸۵) و یکصد و سی و هشتم (۱۳۸) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و اصلاحات بعدی در بند (۴) نظر شماره ۱۰۰۹۶ / ه ب مورخ ۱۴۰۲/۲/۱۳ در خصوص تصویب نامه هیئت وزیران در خصوص ضریب حقوق کارکنان در سال ۱۴۰۲ به استناد بند «۱» ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشگری، تبصره «۱» بند (۶) تصویب نامه یادشده مبنی بر اینکه کسر کسور بازنشستگی از مبلغ موضوع قانون مذکور، «صرفاً» در تعیین پاداش بازنشستگی و ذخیره مرخصی محاسبه می‌شود، را با توجه به اینکه انحصار دادن موضوع به موارد مذکور از امور تقنینی بوده و نیاز به حکم قانون دارد، از حیث تطبیق احکام قانونی، مغایر قانون دانست.

**۶-۳. اصلاح تصویب نامه هیئت وزیران در خصوص ضریب حقوق کارکنان در سال ۱۴۰۲**

پس از ایراد رئیس مجلس شورای اسلامی به تصویب نامه هیئت وزیران در خصوص ضریب حقوق کارکنان در سال ۱۴۰۲، مطابق بند جزء (پ) بند (۳) تصویب نامه شماره ۷۷۳۸۲/ت/۱۵۸۴ هـ مورخ ۱۴۰۲/۵/۴ هیئت وزیران در خصوص اصلاح تصویب نامه ضریب حقوق کارکنان دولت در سال ۱۴۰۲، عبارت «و صرفاً در محاسبه پاداش پایان خدمت، موضوع بند (ه) قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور و ذخیره مرخصی استحقاقی در زمان بازنشستگی احتساب می‌شود.» از تبصره (۱) بند (۶) تصویب نامه اخیرالذکر حذف گردید.

بازنشستگی است و صرفاً در محاسبه پاداش پایان خدمت موضوع بند (ه) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۲ و ذخیره مرخصی استحقاقی در زمان بازنشستگی احتساب می‌شود.

۱. پاداش پایان خدمت موضوع قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۵۶/۲/۱۳۷۲، پاداش پایان خدمت کارکنان مشمول ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری با احتساب فوق العاده بند (۱۰) ماده (۶۸) قانون مذکور به مقامات، رؤسا، مدیران و کارکنان کلیه دستگاههای اجرائی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین وزارت اطلاعات، نیروهای مسلح و سازمان انرژی اتمی در ازای هر سال خدمت حداکثر تا سی سال و تا سقف پنج میلیارد و دویست میلیون (۵.۲۰۰.۰۰۰.۰۰۰) ریال خواهد بود. اعمال این بند برای نیروهای مسلح با رعایت تبصره (۳) ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد.

۲. تصویب نامه‌ها و آئین نامه‌های دولت و مصوبات کمیسیون‌های مذکور در اصل یکصد و سی و هشتم و نیز مصوبات موضوع اصل هشتاد و پنجم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به اطلاع رئیس مجلس شورای اسلامی می‌رسد در صورتی که رئیس مجلس آن را خلاف قانون تشخیص بدهد نظر خود را با ذکر دلیل به دولت اعلام می‌نماید، چنانچه این قبیل مصوبات بعضاً یا کلاً خلاف قانون تشخیص داده شوند حسب مورد هیئت وزیران و یا کمیسیون مربوطه مکلف است ظرف یک هفته پس از اعلام نظر رئیس مجلس نسبت به اصلاح مصوبه اقدام و سپس دستور فوری توقف اجراء را صادر نماید.

۳. چنانچه تمام یا قسمتی از مصوبه مورد ایراد رئیس مجلس شورای اسلامی قرار گیرد و پس از اعلام ایراد به هیئت وزیران، ظرف مدت مقرر در قانون، نسبت به اصلاح یا لغو آن اقدام نشود پس از پایان مدت مذکور حسب مورد تمام یا قسمتی از مصوبه مورد ایراد، ملغی الاثر خواهد بود.

۴. بر اساس بند (۱) ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشگری - مصوب ۱۴۰۱ - مبالغ موضوع این قانون، مشمول کسور بازنشستگی می‌باشد و چنانکه در تبصره جزء «۲-۱» آن قانون تصریح شده است، در محاسبه مستمری بازنشستگی نیز مد نظر قرار می‌گیرد.

بنابراین، تبصره «۱» بند (۶) مصوبه مبنی بر اینکه کسر کسور بازنشستگی از مبلغ موضوع قانون مذکور، «صرفاً» در تعیین پاداش بازنشستگی و ذخیره مرخصی محاسبه می‌شود، علاوه بر اینکه انحصار دادن موضوع به موارد مذکور از امور تقنینی بوده و نیاز به حکم قانون دارد، ضمناً از حیث تطبیق احکام قانونی، مغایر قانون است.»

۷-۳. مصوبه شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در خصوص تأثیر «حق ترمیم» در سایر مؤلفه‌های پرداخت براساس بند (۲) بخش‌نامه با شماره ۸۰۴۷۱ مورخ ۱۴۰۲/۷/۲۴ سازمان اداری و استخدامی کشور در ابلاغ مصوبه جلسه مورخ ۱۴۰۲/۷/۱۰ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، مبلغ ناشی از اعمال امتیازات جزء (۱) ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، بدون تأثیر در سایر مؤلفه‌های پرداختی مربوط، به صورت ثابت در احکام کارگزینی و قراردادهای کارکنان مشمول درج می‌شود. همچنین به موجب بند (۳) این بخش‌نامه براساس مفاد بندهای (ت) ۱ و (ث) ۲ ماده (۷) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه، ایجاد و تحمیل هرگونه بارمالی مازاد بر ارقام مندرج در قوانین بودجه سنواتی، توسط دستگاه‌های اجرایی بدون رعایت ترتیبات مقرر در ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و تأمین بار مالی، ممنوع و تعهد زائد بر اعتبار محسوب می‌شود. در همین راستا سازمان برنامه و بودجه کشور مجاز است نسبت به اصلاح بودجه تخصیصی دستگاه‌های اجرایی موضوع این مصوبه با رعایت ضوابط و مقررات مربوط اقدام نماید.

### ۸-۳. مصوبه شورای حقوق و دستمزد در خصوص تأثیر «ترمیم حقوق» در سایر مؤلفه‌های پرداخت

براساس بند (۲) بخش‌نامه شماره ۸۱۲۱۹ مورخ ۱۴۰۲/۷/۲۵ سازمان اداری و استخدامی کشور در ابلاغ مصوبه جلسه مورخ ۱۴۰۲/۶/۲۱ شورای حقوق و دستمزد، موضوع ماده (۷۴) قانون مدیریت خدمات کشوری، مبلغ ناشی از اعمال امتیازات جزء (۱) ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، بدون تأثیر در سایر مؤلفه‌های پرداختی مربوط، به صورت ثابت در احکام کارگزینی و قراردادهای کارکنان مشمول درج می‌شود.

### ۹-۳. نامه دیوان محاسبات به وزیر کشور در خصوص ترمیم حقوق کارکنان شهرداری‌ها

معاون فنی و حسابرسی امور عمومی و اجتماعی دیوان محاسبات کشور در نامه با شماره ۲۴۱۳/۹۸۲۳ مورخ ۱۴۰۲/۸/۱۲ به وزیر کشور در خصوص ترمیم حقوق کارکنان شهرداری‌ها به شرح اظهارنظر نمود. پیرو نامه شماره ۱۴۷/۳۱۳۰۰ مورخ ۲۶/۷/۱۴۰۲ حسابرس کل این دیوان به عنوان رئیس سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور و عطف به بخشنامه شماره ۸۰۴۷۱ مورخ ۱۴۰۲/۷/۲۴ رئیس سازمان اخیرالذکر با عنوان استانداران کشور، با عنایت به اینکه بخشنامه شماره ۸۰۴۷۱ مورخ ۲۴/۷/۱۴۰۲ معاون سرمایه انسانی سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عنوان دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری صادر شده است و نظر

۱. ایجاد و تحمیل هرگونه بارمالی مازاد بر ارقام مندرج در قوانین بودجه سنواتی، توسط دستگاه‌های اجرایی از جمله دستگاه‌های مباشر دولت در موارد مختلف از قبیل خرید تضمینی و هزینه‌های تبعی خرید، جبران زیان، تفاوت قیمت، تنظیم بازار، یارانه نهاده‌ها و غیر آن، ایفای تعهدات خاص، کالاهای اساسی، جایزه صادراتی و مانند آن که از اعتبارات عمومی استفاده می‌شود، ممنوع است. مسؤولیت اجرای این حکم برعهده بالاترین مقام دستگاه اجرایی و یا مقامات مجاز و مدیران مالی مربوط است. تخلف از این حکم، تعهد زائد بر اعتبار محسوب و متخلف به مجازات موضوع ماده (۵۹۸) کتاب پنجم قانون مجازات اسلامی (تعزیرات و مجازات‌های بازدارنده) مصوب ۲/۲/۱۳۷۵ با اصلاحات و الحاقات بعدی محکوم می‌گردد.

۲. کلیه تصویب‌نامه‌ها، بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها، تغییرات تشکیلات، تغییر ضرایب، جداول حقوقی و طبقه‌بندی مشاغل و افزایش مبنای حقوقی، اعطای مجوز هر نوع استخدام و به‌کارگیری نیرو و همچنین مصوبات هیئتهای امنای که متضمن بارمالی باشد، در صورتی قابل طرح و تصویب و اجراء است که بار مالی ناشی از آن قبلاً محاسبه و در قانون بودجه کل کشور تأمین شده باشد. اقدام دستگاه اجرایی برخلاف این حکم، تعهد زائد بر اعتبار محسوب می‌شود.



به مفاد ماده (۳) قانون اخیرالذکر و همچنین ماده (۵) قانون محاسبات عمومی کشور به استحضار می‌رساند معاد نامه صدرالذکر، مشمول شهرداری‌ها نمی‌باشد.

### ۱۰-۳. نظر حقوقی معاونت قوانین مجلس شورای اسلامی

معاون قوانین مجلس شورای اسلامی در نامه با شماره ۷۷۶۵۳ مورخ ۱۴۰۲/۹/۲۷ بازگشت به نامه شهردار تهران در خصوص ترمیم حقوق کارکنان نظر حقوقی ذیل را مطرح نمود.

اولاً مطابق بند «۱» ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری مصوب ۱۴۰۱/۸/۸ «ترمیم حقوق» به صورت ثابت در احکام کارگزینی کارکنان درج و مبلغ ناشی از اعمال این افزایش مشمول کسور بازنشستگی گردیده است. ثانیاً از آنجایی که مستفاد از تصویب‌نامه شماره ۱۴۰۲/۳۶۰۷/ت/۱۱۲۴۶ اصلاحی ۱۴۰۲/۵/۱ هیئت محترم وزیران و بخش‌نامه شماره ۸۰۴۷۱ مورخ ۱۴۰۲/۷/۲۴ سازمان اداری و استخدامی کشور و دادنامه‌های شماره ۹۱۳۶ مورخ ۱۴۰۲/۱/۲۹ و شماره ۱۰۱۳ مورخ ۱۴۰۲/۹/۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی، پاداش پایان خدمت و مرخصی ذخیره استحقاقی، حقوق و مزایای مشمول کسور بازنشستگی کارکنان مشمول در دوران خدمت است، ترمیم حقوق در این سه مؤلفه اثرگذار است. لکن در سایر مؤلفه‌های حقوق از قبیل فوق‌العاده‌های قانونی موضوع ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری و مشابه آن در قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، اثری ندارد.

### ۱۱-۳. لایحه بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور

پیشینه مذکور در بخش‌های قبل مبنی بر بروز اختلافات گسترده در تفسیر ویژگی‌های مؤلفه «ترمیم حقوق» موجب شد دولت در بخش انتهایی جزء «۲» بند «الف» تبصره (۱۵) لایحه بودجه سال ۱۴۰۳، حکمی به شرح ذیل پیشنهاد دهد:

«سه هزار (۳۰۰۰) امتیاز موضوع ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری به صورت ثابت درج شده و در محاسبه هیچ یک از اقلام حقوق و فوق‌العاده‌های حقوق و سایر پرداختی‌ها تأثیر ندارد.»

### ۴. ارزیابی کارشناسی

با توجه به توضیحات مطرح شده در بخش‌های قبلی گزارش حاضر مبنی بر تشریح مبانی و نظامات پرداخت دستگاه‌های اجرایی گوناگون و همچنین پیشینه قوانین و مقررات مطرح شده در خصوص تأثیر «ترمیم حقوق» بر سایر مؤلفه‌های پرداخت، در بخش حاضر به ارزیابی این مسأله از منظرهای گوناگون پرداخته می‌شود.

## ۱-۴. از منظر اراده مقنن

ناهماهنگی بین میزان افزایش حقوق کارکنان دولت و مشمولین قانون کار در سال ۱۴۰۱ و همچنین درصد رشد بیشتر خالص حقوق و مزایای (پس از کسر مالیات) کارکنان دولت در سطوح دریافتی بالاتر، به جز اعضای هیئت علمی و قضات و بخش محدودی از کارکنان حداقل‌بگیر، در قانون بودجه سال ۱۴۰۱ [۲۸] موجب شد دولت در میانه سال ۱۴۰۱ به منظور حمایت از کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشگری و بهبود معیشت آنها [۲۹] لایحه «متناسب‌سازی حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان کشوری و لشگری» را به مجلس شورای اسلامی ارائه نماید. بررسی‌های انجام شده درخصوص بار مالی در نظر گرفته شده برای لایحه یادشده توسط دولت نشان می‌دهد اراده دولت در هنگام تدوین این لایحه مبتنی بر عدم تأثیر مؤلفه «متناسب‌سازی حقوق»<sup>۱</sup> در سایر اقلام و مؤلفه‌های پرداخت بوده است. همچنین براساس مشروح مذاکرات کمیسیون ذی‌ربط، اظهارات رئیس و نایب‌رئیس وقت کمیسیون برنامه، بودجه و محاسبات مجلس مبنی بر طرح میزان بار مالی لایحه مذکور و همچنین عدم افزایش سقف بار مالی لایحه [۳۰]، اظهارات رئیس مجلس شورای اسلامی در صحن علنی مجلس مورخ روز یکشنبه ۲۴ مهر ۱۴۰۱، مبنی بر پذیرش اعتراض رئیس سازمان برنامه و بودجه کشور درخصوص ضرورت عدم افزایش سقف لایحه از پیش‌بینی دولت [۳۱] به منظور رعایت اصل (۷۵) قانون اساسی<sup>۲</sup>، به نظر می‌رسد اراده مقنن در هنگام تصویب قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشگری نیز عدم تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» در سایر اقلام و مؤلفه‌های نظامات پرداخت دستگاه‌های اجرایی کشور بوده است.<sup>۳</sup>

## ۲-۴. از منظر حقوقی

براساس بند «۱» قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشگری (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 می‌شود. همچنین در این بند تأکید شده که مبلغ ناشی از اعمال این افزایش مشمول کشور بازنشستگی است. این درحالی است که مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت از حیث مقررات مربوط به پاداش پایان خدمت به ترتیب مشمول ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (۱) قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت، مصوب ۱۳۷۵، هستند. همچنین براساس ماده (۱۰۷) قانون مدیریت خدمات کشوری به کارمندان مشمول این قانون که بازنشسته می‌شوند به ازای هر سال خدمت یک ماه آخرین حقوق

۱. این عنوان بعداً در قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشگری به «ترمیم حقوق» تغییر نمود.

۲. طرح‌های قانونی و پیشنهادها و اصلاحاتی که نمایندگان درخصوص لوائح 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.

۳. شایان ذکر است با توجه به تأکید قانون‌گذار مبنی بر مشمول کشور بودن «ترمیم حقوق»، اقلامی که مبنای محاسبه آنها، حقوق و مزایای مشمول کشور است، از شمول این گزاره مستثنی است.





و مزایای مستمر (تا سی سال) به اضافه وجوه مربوط به مرخصی‌های ذخیره شده پرداخت خواهد شد. در این راستا هر چند عدم تعریف مزایای مستمر در قانون مدیریت خدمات کشوری، تبیین دقیق اقلام مورد محاسبه در پاداش پایان خدمت را با ابهام مواجه کرده است، اما به استناد ردیف‌های (۴) و (۵) بند (ب) ماده (۱۱۶) قانون مدیریت خدمات کشوری و مبتنی بر بخش‌نامه شماره ۸۱۴۴۲ مورخه ۱۴۰۲/۷/۲۶ سازمان اداری و استخدامی کشور درباره اقلام پرداختی نظام جبران خدمت کارکنان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، در خصوص ابلاغ مصوبه جلسه مورخ ۱۴۰۲/۷/۱۰ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، مؤلفه «ترمیم حقوق» در محاسبه پاداش پایان خدمت و مرخصی‌های ذخیره استحقاقی مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری قابل محاسبه است. به علاوه براساس ماده (۱) قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت، مصوب ۱۳۷۵، «به کارکنان رسمی، ثابت و دارای عناوین مشابه وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی مشمول مقررات استخدامی هیئت علمی دانشگاه تهران به‌هنگام بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت در مقابل کلیه سوابق خدمت دولتی به‌ازای هر سال خدمت معادل یک ماه آخرین حقوق و فوق‌العاده‌های دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است به‌عنوان پاداش پایان خدمت پرداخت می‌شود.» همچنین به موجب ماده (۴۷) قانون استخدام کشوری، مصوب ۱۳۴۵، «مستخدمین رسمی دولت سالی یک ماه مرخصی با استفاده از حقوق و فوق‌العاده‌های مربوط دارند.» بنابراین «ترمیم حقوق» در محاسبه پاداش پایان خدمت مشمولین قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و همچنین مرخصی ذخیره استحقاقی آن دسته از مشمولان قانون نظام هماهنگ پرداخت که در سایر احکام اداری و استخدامی از قانون استخدام کشوری تبعیت می‌کنند، نظیر شهرداری‌های سراسر کشور (به استثنای شهرداری تهران)، قابل محاسبه است. در خصوص تأثیر «ترمیم حقوق» در سایر مؤلفه‌های نظام پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری، و به طور خاص فوق‌العاده ویژه، موضوع بند (۱۰) ماده (۶۸) این قانون، شایان ذکر است که براساس این بند مبنای محاسبه فوق‌العاده یادشده، حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر است. همچنین به موجب ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری حقوق ثابت شامل پرداخت‌های موضوع ماده (۶۵) و تبصره‌های آن<sup>۳</sup> و ماده (۶۶)<sup>۴</sup> این قانون می‌گردد. به علاوه براساس تبصره

۱. هماهنگی در اظهارنظر و پاسخگویی به استعلامات و ابهامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی در اجرای مفاد این قانون.  
۲. ایجاد رویه‌های واحد اداری و استخدامی در چارچوب مقررات این قانون.  
۳. کلیه مشاغل مشمول این قانون براساس عواملی نظیر اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسؤولیت‌ها، سطح تخصص و مهارت‌های مورد نیاز به یکی از طبقات جدول یا جداول حق شغل اختصاص می‌یابند.  
حداقل امتیاز جدول یا جداول ارزشیابی مشاغل (۲۰۰۰) و حداکثر آن (۶۰۰۰) می‌باشد.  
تبصره ۱- هرکدام از مشاغل متناسب با ویژگی‌ها، حداکثر در پنج رتبه، مقدماتی، پایه، ارشد، خبره و عالی طبقه‌بندی می‌گردند و هرکدام از رتبه‌ها به یکی از طبقات جدول یا جداول موضوع این ماده اختصاص می‌یابند. رتبه‌های خبره و عالی به مشاغل کارشناسی و بالاتر اختصاص می‌یابند.  
شاعلین مربوط در بدو استخدام در رتبه مقدماتی قرار می‌گیرند و براساس عواملی نظیر ابتکار و خلاقیت، میزان افزایش مهارت‌ها، انجام خدمات برجسته، طی دوره‌های آموزشی و میزان جلب رضایت ارباب رجوع براساس ضوابطی که متناسب با ویژگی‌های مشاغل به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد ارزیابی و حسب امتیازات مکسب و طی حداقل مدت تجربه مربوط به سطوح پایه، ارشد، خبره و عالی ارتقا می‌یابند. نخبگان‌ی که طبق ضوابط مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی تعیین می‌شوند و افرادی که علاوه بر شرایط عمومی در بدو استخدام از تجربه و مهارت لازم برخوردار هستند طبق آیین‌نامه‌ای که به پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد از طی برخی از رتبه‌ها معاف و در یکی از رتبه‌های دیگر قرار می‌گیرند.  
تبصره ۲- کلیه عناوین مدیریت و سرپرستی متناسب با پیچیدگی وظایف و مسؤولیت‌ها، حیطه سرپرستی و نظارت و حساسیت‌های شغلی و سایر عوامل مربوط در یکی از طبقات جدول فوق‌العاده مدیریت که حداقل امتیاز آن (۵۰۰) و حداکثر آن (۵۰۰۰) است، قرار می‌گیرند.  
تبصره ۳- امتیاز طبقه مشاغل آموزشی تمام وقت وزارت آموزش و پرورش و بهداشتی و درمانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در جدول یا جداول حق شغل با ضریب (۱/۱) محاسبه می‌گردد.  
۴. کلیه شاعلین مشمول این قانون براساس عواملی نظیر تحصیلات، دوره‌های آموزشی و مهارت (علاوه بر حداقل شرایط مذکور در اولین طبقه شغل مربوط)، سنوات خدمت و تجربه از امتیاز حق شغل که حداقل (۱۰۰۰) و حداکثر (۴۵۰۰) امتیاز می‌باشد، بهره‌مند می‌گردند. حداکثر امتیاز این ماده برای هر شاعل از هفتاد و پنج درصد (۷۵٪) امتیاز شغل وی تجاوز نخواهد کرد.

ماده (۷۶) قانون مذکور<sup>۱</sup> فوق‌العاده ایثارگری، فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف و فوق‌العاده شغل، فوق‌العاده مستمر تلقی می‌گردند. براین اساس و با استدلال مشابه درخصوص سایر اقلام موردنظر در قانون مدیریت خدمات کشوری، مبتنی بر توضیحات مذکور در بخش اول گزارش حاضر پیرامون آشنایی با نظام پرداخت قانون مذکور، تأثیرگذاری مؤلفه «ترمیم حقوق» در محاسبه فوق‌العاده ویژه و سایر اقلام موردنظر احراز نمی‌شود.

درخصوص تأثیر «ترمیم حقوق» در سایر مؤلفه‌های نظام پرداخت قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، براساس توضیحات مطرح شده در بخش آشنایی با نظام پرداخت قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت گفتی است که عبارت «حقوق» در این نظام پرداخت، معادل «افزایش سنواتی + حقوق مبنای» در نظر گرفته شده و فوق‌العاده جذب به عنوان درصدی از مجموع حقوق و فوق‌العاده شغل و همچنین فوق‌العاده ویژه به عنوان درصدی از مجموع حقوق، فوق‌العاده شغل و فوق‌العاده جذب در نظر گرفته شده است. براین اساس با توجه به اینکه مطابق بند «۱» قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، تصریحی مبنی بر الحاق مؤلفه «ترمیم حقوق» به مؤلفه «حقوق» قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت وجود ندارد، بنابراین تأثیرگذاری مؤلفه «ترمیم حقوق» در محاسبه حقوق و سایر اقلام موردنظر، نظیر فوق‌العاده ویژه، فوق‌العاده جذب و فوق‌العاده خاص، احراز نمی‌شود.

بررسی تأثیرگذاری «ترمیم حقوق» در سایر اقلام و مؤلفه‌های پرداخت سایر نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی کشور نیز به طریق مشابه قابل تبیین و تدقیق است. این درحالی است که به علت تعدد نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی کشور<sup>۲</sup> در گزارش حاضر به طرح آنها پرداخته نمی‌شود.

### ۳-۴. از منظر عدالت‌محوری در نظام پرداخت

براساس توضیحات مطرح شده در بخش‌های قبلی گزارش، تأثیرگذاری مؤلفه «ترمیم حقوق» در سایر اقلام و مؤلفه‌های پرداخت نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی کشور احراز نشده است. این درحالی است که با توجه به اینکه برخی از دستگاه‌های اجرایی اقدام به اعمال تأثیر این مؤلفه در سایر مؤلفه‌های نظام پرداخت نموده‌اند، براین اساس در بخش حاضر به تبیین بی‌عدالتی‌هایی که در صورت تأثیرگذاری «ترمیم حقوق» در سایر مؤلفه‌های پرداخت ایجاد خواهد شد، پرداخته می‌شود.

عدالت‌محوری در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی یکی از ملزومات اساسی تحقق نظام اداری صحیح و رفع تبعیضات ناروا محسوب شده و نقش مهمی در کارآمدی و ارتقای بهره‌وری و عملکرد بخش عمومی برعهده دارد [۳۲]. بنابراین هر اقدامی که موجب کاهش عدالت‌محوری در نظام جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان و گسترش

۱. سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر نباید از (۷) برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز کند. فوق‌العاده‌های مذکور در بندهای (۲)، (۳) و (۵) ماده (۶۸) فوق‌العاده مستمر تلقی می‌گردند.  
 ۲. تعدد نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی گوناگون در گزارش ذیل مطرح شده است. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۲). بررسی مصوبات کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه: ارزیابی تغییرات نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی. شماره مسلسل: ۱۹۳۷۰.



تبعیضات ناروا در این حوزه گردد، مغایر صریح بندهای نهم<sup>۱</sup> و دهم<sup>۲</sup> قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مبنی بر ضرورت رفع تبعیضات ناروا و ایجاد نظام اداری صحیح و همچنین بند ششم سیاست‌های کلی نظام اداری<sup>۳</sup> مبنی بر رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات ارزیابی می‌شود. در این راستا و با توجه به توضیحات مطرح شده در بخش آشنایی با نظامات پرداخت قوانین مدیریت خدمات کشوری و نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت در گزارش حاضر و همچنین مستند به گزارش ارائه شده توسط سازمان اداری و استخدامی کشور در این خصوص، مبتنی بر اطلاعات مندرج در سامانه ثبت حقوق و مزایا، در صورت تأثیر «ترمیم حقوق» بر سایر اقلام و مؤلفه‌های پرداختی در نظامات جبران خدمات کارکنان دولت، مبلغ افزایش ناشی از آن در حکم کارگزینی کارکنان دارای شرایط شغل و شاغل مشابه و در نظامات پرداخت متفاوت (قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت) در برخی موارد تا بیش از ده برابر اختلاف خواهد داشت. بر این اساس اقدام مذکور موجب بروز تبعیض ناروا و شکل‌گیری نظام اداری ناصحیح و تشدید بی‌عدالتی در نظام پرداخت کشور خواهد شد.

بر اساس توضیحات مذکور و با توجه به گزارش ارائه شده توسط سازمان اداری و استخدامی کشور در خصوص میزان تأثیر «ترمیم حقوق» بر سایر اقلام و مؤلفه‌های نظامات پرداخت گوناگون، مبتنی بر اطلاعات مندرج در سامانه ثبت حقوق و مزایا، به عنوان نمونه در جدول ذیل درصد و میزان رشد حقوق و مزایای مندرج در احکام کارگزینی یکی از کارکنان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و یکی از کارکنان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، با سطح پست، تحصیلات و سابقه کار برابر، ناشی از اعمال تأثیر «ترمیم حقوق» بر سایر اقلام و مؤلفه‌های پرداخت، نشان داده شده است. توجه به این نکته ضروری است که تأثیر مذکور برای تمامی مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری یکسان نبوده و بسته به میزان فوق‌العاده ویژه آنها متفاوت است. همچنین تأثیر یادشده برای تمامی کارکنان مشمول نظام هماهنگ پرداخت نیز یکسان نبوده و بسته به ضرایب فوق‌العاده شغل، فوق‌العاده ویژه، فوق‌العاده جذب و فوق‌العاده خاص آنها متفاوت است.

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

۲. ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیرضرور.

۳. 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.

جدول ۷. مقایسه درصد و میزان رشد حقوق و مزایای مندرج در احکام کارگزینی دو نمونه از کارکنان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، با سطح پست کارشناس، مدرک لیسانس، سابقه ۱۳ سال، متاهل و دارای ۱ فرزند، ناشی از اعمال تأثیر «ترمیم حقوق»

قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت				قانون مدیریت خدمات کشوری			
درصد افزایش	مبلغ جدید پس از تأثیر ترمیم حقوق	مبلغ فعلی	اقلام پرداخت	درصد افزایش	مبلغ جدید پس از تأثیر ترمیم حقوق	مبلغ فعلی	اقلام پرداخت
٪۱۱۸	۲۲,۲۹۱,۳۵۹	۱۰,۲۱۹,۳۵۹	حقوق	٪۲۵	۶۰,۶۶۱,۸۰۰	۴۸,۵۸۹,۸۰۰	حقوق ثابت
-	-	۱۲,۰۷۲,۰۰۰	ترمیم حقوق	-	-	۱۲,۰۷۲,۰۰۰	ترمیم حقوق
-	-	-	تفاوت بندهای «الف» و «ی»	٪۰	۲,۳۹۲,۶۸۰	۲,۳۹۲,۶۸۰	تفاوت بندهای «الف» و «ی»
٪۰	۹,۱۷۴,۷۲۰	۹,۱۷۴,۷۲۰	عائله‌مندی	٪۰	۹,۱۷۴,۷۲۰	۹,۱۷۴,۷۲۰	عائله‌مندی
٪۰	۴,۲۲۵,۲۰۰	۴,۲۲۵,۲۰۰	کمک‌هزینه اولاد	٪۰	۴,۲۲۵,۲۰۰	۴,۲۲۵,۲۰۰	کمک‌هزینه اولاد
٪۱۰۶	۷۰,۹۱۰,۸۵۳	۳۴,۴۳۹,۱۵۳	فوق‌العاده ویژه (٪۵۴)	٪۲۰	۳۶,۰۵۴,۲۴۰	۳۰,۰۱۸,۲۴۰	فوق‌العاده ویژه (٪۵۰)
٪۰	۷,۱۱۹,۵۵۳	۷,۱۱۹,۵۵۳	فوق‌العاده شغل	٪۰	۹,۰۵۴,۰۰۰	۹,۰۵۴,۰۰۰	فوق‌العاده شغل
٪۷۳	۱۰۱,۳۳۵,۴۸۳	۵۸,۵۵۰,۶۲۷	فوق‌العاده جذب (۳۳٪)				-
٪۰	۲۲۹,۶۶۳	۲۲۹,۶۶۳	فوق‌العاده برجستگی				-
٪۵۷	۲۱۵,۹۱۹,۵۳۱	۱۳۷,۲۳۲,۹۷۵	جمع اقلام حکم	٪۵	۱۲۱,۵۶۲,۶۴۰	۱۱۵,۵۲۶,۶۴۰	جمع اقلام حکم
٪۶۳	۲۰۱,۸۸۶,۹۱۱	۱۲۳,۲۰۰,۳۵۵	جمع اقلام مشمول کسور	٪۶	۱۰۸,۱۶۲,۷۲۰	۱۰۲,۱۲۶,۷۲۰	جمع اقلام مشمول کسور

شایان ذکر است که در صورت تأثیر «ترمیم حقوق» در سایر مؤلفه‌های پرداخت، نه تنها بی‌عدالتی و تبعیض مذکور بین کارکنان دستگاه‌های اجرایی با نظامات پرداخت گوناگون شکل خواهد گرفت، بلکه با توجه به اینکه اساساً تأثیرگذاری «ترمیم حقوق» در سایر مؤلفه‌های پرداخت بازنشستگان معنایی ندارد، موجب تعمیق شکاف بین حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان نیز خواهد شد. به علاوه در سال‌های آتی تعمیق شکاف بین حقوق بازنشستگان مختلف در یک دستگاه اجرایی را نیز به دنبال خواهد داشت. همچنین اقدام مذکور می‌تواند موجب شکل‌گیری مطالبات مشابه برای تأثیرگذاری اقلامی نظیر فوق‌العاده خاص، فوق‌العاده رتبه‌بندی، فوق‌العاده قضایی و سایر فوق‌العاده‌های مصوب مجلس شورای اسلامی در سایر مؤلفه‌ها و اقلام پرداخت کارکنان دستگاه‌های اجرایی مختلف گردد.

#### ۴-۴. از منظر بار مالی

براساس محاسبات سازمان برنامه و بودجه کشور بار مالی ناشی از تأثیرگذاری «ترمیم حقوق» بر سایر اقلام و مؤلفه‌های



پرداخت (به جز پاداش پایان خدمت و ذخیره مرخصی استحقاقی) در سال ۱۴۰۲، بیش از ۳۵ هزار میلیارد تومان برآورد شده است. این درحالی است که بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد مبنای محاسبات انجام شده صرفاً ناظر بر مبنای پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری و در حکم کارگزینی کارکنان بوده و در صورتی که مبنای پرداخت قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و همچنین تأثیر بر اقلام خارج از حکم کارگزینی (نظیر اضافه‌کار و...) نیز در محاسبات مذکور مورد توجه قرار گیرد، بار مالی یادشده افزایش قابل توجهی پیدا خواهد کرد. شایان ذکر است در سال‌های آتی و با افزایش ضریب حقوق کارکنان دولت در قوانین بودجه سنواتی، بار مالی مذکور با افزایش بیشتری همراه خواهد بود. براین اساس تحمیل بار مالی مازاد بر ارقام پیش‌بینی شده در قوانین بودجه سنواتی مغایر جزء «۲» بند (۳) سیاست‌های کلی برنامه هفتم پیشرفت<sup>۱</sup> مبنی بر اجتناب از کسری بودجه ارزیابی می‌شود.

## ۵. جمع‌بندی و ارائه پیشنهاد

در بند «۱» ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری، (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، با عنوان «ترمیم حقوق»، به صورت ثابت و مشمول کسور بازنشستگی، در احکام کارگزینی و قراردادهای آنان درج شد. این درحالی است که علی‌رغم تأکید اجزاء سوم و ششم بند نهم سیاست‌های کلی نظام قانون‌گذاری<sup>۲</sup> بر لزوم رعایت شفافیت و عدم ابهام و توجه به نظرات کارشناسی در فرایند قانون‌گذاری و با وجود تأکید مرکز پژوهش‌های مجلس مبنی بر لزوم تدقیق شیوه نگارش بند «۱» ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری پیش از تصویب این قانون<sup>۳</sup>، حکم مذکور به شیوه‌ای نگارش یافت که موجب بروز اختلاف نظر و شکل‌گیری تفاسیر گوناگون در خصوص جایگاه و ویژگی‌های مؤلفه «ترمیم حقوق»، بین دستگاه‌های اجرایی مختلف و حتی مراجع نظارتی و قضایی گوناگون گردید. شایان ذکر است که در لایحه متناسب‌سازی حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان کشوری و لشکری، که منجر به تصویب قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری گردید، نیز به تدقیق جایگاه و ویژگی‌های این مؤلفه توجه نشده بود. براین اساس دیوان

۱. اصلاح ساختار بودجه دولت از طریق:

(۲) - واقعی کردن منابع و مدیریت مصارف دولت و اجتناب از کسر بودجه.

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

(۳) - شفافیت و عدم ابهام.

(۴) - ابتناء بر نظرات کارشناسی و ارزیابی تأثیر اجرای قانون.

۳. مرکز پژوهش‌های مجلس در گزارش‌های ذیل بر ضرورت تدقیق جایگاه و ویژگی‌های مؤلفه «متناسب‌سازی حقوق» و «ترمیم حقوق» تأکید نموده و پیشنهاد درج عبارت «و در محاسبه هیچ کدام از امتیازات مربوط به حقوق و مزایای مستمر و فوق‌العاده‌ها و سایر پرداختی‌هایی که مبنای پرداخت آن‌ها حقوق یا حقوق ثابت است ملاک محاسبه قرار نمی‌گیرد» را مطرح کرده بود.

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

- مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: «لایحه متناسب‌سازی حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان کشوری و لشکری». شماره مسلسل: ۱۸۴۷۴-۱.

- مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: «لایحه اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری» (ویژه سخن). شماره مسلسل: ۱۸۴۷۴-۲.

عدالت اداری دستورالعمل اجرایی این قانون، که توسط سازمان اداری و استخدامی کشور ابلاغ شده بود، را ابطال کرد و رئیس مجلس شورای اسلامی نیز تصویب‌نامه هیئت‌وزیران در خصوص تبیین ویژگی‌های مؤلفه «ترمیم حقوق» را مغایر قانون ارزیابی نمود. سپس شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در مصوبه‌ای به تبیین ویژگی‌های مؤلفه «ترمیم حقوق» مبتنی بر نظر هیئت‌وزیران در تصویب‌نامه اخیرالذکر پرداخت. همچنین دولت در انتهای جزء «۲» بند «الف» تبصره (۱۵) لایحه بودجه سال ۱۴۰۳، به طرح پیشنهادی مبنی بر تدقیق جایگاه مؤلفه «ترمیم حقوق» پرداخت.

بررسی‌های انجام شده در خصوص ارزیابی دامنه تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» در سایر اقلام حقوق و فوق‌العاده‌های نظامات پرداخت دستگاه‌های اجرایی نشان می‌دهد اراده دولت در لایحه متناسب‌سازی حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری و اراده مقنن در قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری معطوف بر عدم تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» در سایر اقلام پرداختی به کارکنان دولت بوده است. همچنین از منظر حقوقی تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» صرفاً بر اقلام «حقوق بازنشستگی»، «پاداش پایان خدمت» و «ذخیره مرخصی استحقاقی» قابل احراز بوده و تأثیرگذاری آن در محاسبه فوق‌العاده ویژه، فوق‌العاده جذب، فوق‌العاده خاص و سایر اقلام مشابه احراز نمی‌شود.

در صورت اعمال تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» در سایر اقلام و فوق‌العاده‌های نظامات پرداخت دستگاه‌های اجرایی، مبلغ افزایش ناشی از آن در حکم کارگزینی کارکنان دارای شرایط شغل و شاغل مشابه و در نظامات پرداخت متفاوت (قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت) در برخی موارد تا بیش از ده برابر اختلاف خواهد داشت. این مسأله در مغایرت آشکار با بندهای نهم و دهم اصل سوم قانون اساسی و بند ششم سیاست‌های کلی نظام اداری مبنی بر لزوم نفی تبعیض ناروا، ایجاد نظام اداری صحیح و عدالت‌محوری در نظام پرداخت ارزیابی شده و پیامدها و تبعات گسترده‌ای در نظام جبران خدمات کارکنان دولت به همراه خواهد داشت. همچنین این موضوع موجب تعمیق شکاف بین حقوق و مزایای شاغلین و بازنشستگان و احتمال شکل‌گیری مطالبات مشابه در خصوص سایر اقلام مشابه خواهد شد. فارغ از بی‌عدالتی‌های مورد اشاره، پذیرش تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» در سایر اقلام و فوق‌العاده‌های نظامات پرداخت، مبتنی بر محاسبات سازمان برنامه و بودجه کشور، حداقل سی و پنج هزار میلیارد تومان بار مالی خواهد داشت. این در حالی است که بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد مبنای محاسبات مذکور صرفاً ناظر بر مبنای پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری و در حکم کارگزینی کارکنان بوده و در صورتی که مبنای پرداخت قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و همچنین تأثیر بر اقلام خارج از حکم کارگزینی (نظیر اضافه‌کار و...) نیز در این محاسبات مورد توجه قرار گیرد، بار مالی یادشده، افزایش قابل توجهی پیدا خواهد کرد.

براساس توضیحات مطرح شده و با عنایت به اینکه برخی از دستگاه‌های اجرایی با تمسک به اختلاف تفاسیر شکل گرفته در خصوص دامنه تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق»، اقدام به اعمال تأثیر آن در سایر اقلام پرداختی نموده‌اند، پیشنهاد می‌شود به منظور کمک به معیشت گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر و ارتقای عدالت‌محوری در نظام جبران خدمات کارکنان دولت، بند ذیل به تبصره (۱۵) لایحه بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور الحاق گردد.



سه هزار (۳۰۰۰) امتیاز موضوع ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری مشمول کشور بازنشستگی است و صرفاً در محاسبه پاداش پایان خدمت و ذخیره مرخصی استحقاقی در زمان بازنشستگی قابل محاسبه بوده و در محاسبه هیچ یک از سایر اقلام حقوق و فوق العاده‌های حقوق و سایر پرداختی‌ها تأثیر ندارد. در بند «۱» قانون مذکور، عنوان «ترمیم حقوق» به «فوق العاده معیشت» اصلاح می‌شود. دولت مجاز است امتیاز موضوع بند «۱» قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری را از ابتدای سال ۱۴۰۳، تا سقف صد درصد (۱۰۰٪) افزایش دهد. آیین‌نامه اجرایی این بند به پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

### منابع و مأخذ

- [۱]. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۸.
- [۲]. سیاست‌های کلی نظام اداری، ابلاغی ۱۳۸۹.
- [۳]. سیاست‌های کلی نظام قانون‌گذاری، ابلاغی ۱۳۹۸.
- [۴]. سیاست‌های کلی برنامه هفتم پیشرفت، ابلاغی ۱۴۰۱.
- [۵]. قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶.
- [۶]. قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، مصوب ۱۳۷۰.
- [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 برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه، مصوب ۱۳۸۹.
- [۱۰]. قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت، مصوب ۱۳۷۵.
- [۱۱]. قانون نحوه اجراء اصول هشتاد و پنجم (۸۵) و یکصد و سی و هشتم (۱۳۸) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۸.
- [۱۲]. قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور، مصوب ۱۳۸۷.
- [۱۳]. تصویب‌نامه هیئت وزیران در خصوص تعیین ضریب افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت در سال ۱۴۰۲، مورخ ۱۴۰۲/۱/۱۵ - شماره ۳۶۰۷ / ت ۱۱۲۴۶هـ.
- [۱۴]. تصویب‌نامه شماره ۷۷۳۸۲/ت ۱۵۸۴هـ مورخ ۱۴۰۲/۵/۴ هیئت وزیران در خصوص اصلاح تصویب‌نامه ضریب حقوق کارکنان دولت در سال ۱۴۰۲.
- [۱۵]. آیین‌نامه اجرایی قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، مصوب ۱۳۷۰/۱۰/۲۲، با شماره ۵۷۳۵۰/ت ۴۷۳هـ.
- [۱۶]. نظر شماره ۱۰۰۹۶ / ه ب مورخ ۱۳۰۲/۱۴۰۲ رئیس مجلس شورای اسلامی در خصوص تصویب‌نامه با شماره ۳۶۰۷ / ت ۱۱۲۴هـ، مورخ ۱۴۰۲/۱/۱۵ هیئت وزیران.
- [۱۷]. بخشنامه سازمان اداری و استخدامی کشور با شماره ۸۰۴۸۸ مورخ ۱۴۰۲/۰۷/۲۴ در خصوص نحوه محاسبه مؤلفه‌های پرداخت حقوق و مزایای کارکنان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت.
- [۱۸]. بخشنامه سازمان اداری و استخدامی کشور در خصوص قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری مورخ ۲۳ آبان ۱۴۰۱. شماره ۶۲۶۰۳.

- [۱۹]. بخش‌نامه شماره ۸۱۴۴۲ مورخه ۱۴۰۲/۷/۲۶ سازمان اداری و استخدامی کشور در خصوص اقلام پرداختی نظام جبران خدمت کارکنان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری.
- [۲۰]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: «لایحه متناسب‌سازی حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان کشوری و لشکری» ۱. کلیات و محورهای تصمیم‌گیری. شماره مسلسل: ۱۸۴۷۴. (تهیه و تدوین‌کننده: سیدمجتبی شهرآیینی).
- [۲۱]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۲). افکارسنجی درباره حقوق و مزایای کارکنان بخش دولتی. شماره مسلسل: ۱۹۷۷۴. (تهیه و تدوین‌کنندگان: مهدی صادقیها، زهرا سادات مشکانی فراهانی).
- [۲۲]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۰). افکارسنجی درباره نظام جبران خدمات کارکنان بخش دولتی. شماره مسلسل: ۱۷۹۹۸. (تهیه و تدوین‌کنندگان: وحید کشفانی‌نیا، سیدمجتبی شهرآیینی، زهرا دوانگرزاده، فاطمه شهرباری).
- [۲۳]. مالکی، محمدرضا. طهرانی، مریم. شکوهی، اکبر. (۱۳۹۴). نظام جبران خدمات کارکنان (با تأکید بر شرایط ایران). تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس.
- [۲۴]. قلی‌پور، رحمت‌اله. غلام‌پور آهنگر، ابراهیم. (۱۳۹۳). فرایند سیاست‌گذاری عمومی در ایران. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس.
- [۲۵]. قلی‌پور، رحمت‌اله. (۱۳۹۵). چالش‌های نظام اداری بررسی موردی ایران. تهران: دانشگاه تهران.
- [۲۶]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). پیشنهاد ایجاد «فوق‌العاده تعدیل» در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی. شماره مسلسل: ۱۸۴۶۳. (تهیه و تدوین‌کننده: سیدمجتبی شهرآیینی).
- [۲۷]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۲). بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور: احکام نظام اداری و حقوق و دستمزد (موضوع تبصره (۱۵)). شماره مسلسل: ۱۹۵۱۰. (تهیه و تدوین‌کننده: سیدمجتبی شهرآیینی).
- [۲۸]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). تحلیلی بر شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت در قانون بودجه سال ۱۴۰۱. شماره مسلسل: ۱۸۳۸۲. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآیینی، ایمان اکبری).
- [۲۹]. لایحه متناسب‌سازی حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشگری. دوره یازدهم مجلس شورای اسلامی. شماره ثبت: ۸۲۸. [۳۰]. به عنوان نمونه به موارد ذیل اشاره می‌شود:
- خبر خبرگزاری فارس در خصوص تصویب کلیات لایحه متناسب‌سازی حقوق کارکنان. مورخ ۲۴ مهر ۱۴۰۱. تیترا خبر: کلیات لایحه متناسب‌سازی حقوق کارکنان تصویب شد.
  - خبر خبرگزاری خبرآنلاین در خصوص اظهارات رئیس کمیسیون برنامه، بودجه و محاسبات مجلس شورای اسلامی. مورخ ۱ آبان ۱۴۰۱. کد خبر: ۱۶۸۶۵۷۱.
  - خبر خبرگزاری تسنیم در خصوص اظهارات محسن زنگنه (نائب‌رئیس دوم کمیسیون برنامه، بودجه و محاسبات مجلس). مورخ ۹ آبان ۱۴۰۱. تیترا خبر: بار مالی ۶۲ هزار میلیارد تومانی لایحه متناسب‌سازی حقوق/افزایش حقوق‌ها مشمول سقف بودجه نخواهد شد.
- [۳۱]. خبر خبرگزاری جمهوری اسلامی. مورخ ۲۴ مهر ۱۴۰۱. کد خبر: ۸۴۹۱۳۱۳۸.
- [۳۲]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: «طرح اصلاح ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری». شماره مسلسل: ۱۸۶۸۵. (تهیه و تدوین‌کننده: سیدمجتبی شهرآیینی).
- [۳۲]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: «لایحه متناسب‌سازی حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان کشوری و لشگری». شماره مسلسل: ۱۸۴۷۴-۱. (تهیه و تدوین‌کننده: سیدمجتبی شهرآیینی).
- [۳۳]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: «لایحه اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشگری» (ویژه سخن). شماره مسلسل: ۱۸۴۷۴-۲. (تهیه و تدوین‌کننده: سیدمجتبی شهرآیینی).
- [۳۴]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۲). بررسی مصوبات کمیسیون تلفیق لایحه برنامه هفتم توسعه: ارزیابی تغییرات نظامات اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی. شماره مسلسل: ۱۹۳۷۰. (تهیه و تدوین‌کننده: سیدمجتبی شهرآیینی).



## گزیده سیاستی

در گزارش حاضر پس از آشنایی با نظامات جبران خدمات کارکنان بخش عمومی، به بررسی پیشینه قوانین و مقررات ناظر بر دامنه تأثیر مؤلفه «ترمیم حقوق» در سایر اقلام حقوق و فوق‌العاده‌های نظام پرداخت پرداخته شده و این مسئله از منظرهای گوناگون مورد ارزیابی قرار گرفته است. درنهایت راهکار مورد نظر در قالب حکم قانونی پیشنهادی، مطرح شده است.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

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

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: [mrc@majles.ir](mailto:mrc@majles.ir)

وبسایت: [rc.majles.ir](http://rc.majles.ir)