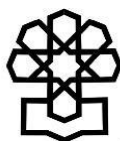


تحلیلی بر ثبات تفاوت‌های تطبیق در حکم حقوق کارکنان دولت (موضوع جزء (۲) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۴)



مرکز پژوهش‌ها
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل:

۲۱۱۵۳

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: تحلیلی بر ثبات تفاوت‌های تطبیق در حکم حقوق کارکنان دولت (موضوع جزء (۲) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۴)

نوع گزارش: طرح/لایحه □، نظارتی ■، راهبردی □، پیش‌نویس قانونی □

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

تهیه و تدوین‌کننده: سیدمجتبی شهرآئینی

مدیر مطالعه: سیدمجتبی شهرآئینی

اظهار نظر کنندگان: ابوالفضل میرفخرالدینی (دفتر مطالعات حقوقی)، محمدجواد آقاجانی، احمد قلی‌پور، نورعلی عبداللهی (دفتر مطالعات مدیریت)

ناظران علمی: مهدی عبدالحمید، حسین اصلی‌پور

ناظر علمی خارج از مرکز: مسعود بنافی (عضو هیات علمی دانشکده حکمرانی دانشگاه تهران)

صفحه آرا: ساجده زارع مرزی

واژه‌های کلیدی:

۱. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری
۲. تفاوت تطبیق جزء (۱) بند «الف» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷
۳. تفاوت تطبیق موضوع بند (ی) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸
۴. نظام جبران خدمات کارکنان دولت
۵. قانون بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور



تاریخ شروع مطالعه: ۱۴۰۴/۰۴/۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۹/۱

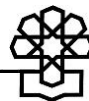
به نام خدا

فهرست مطالب

چکیده	۱
خلاصه مدیریتی	۱
۱. مقدمه	۳
۲. پیشینه قوانین و مقررات	۴
۳. ارزیابی ثبات تفاوت‌های تطبیق در حکم حقوق کارکنان	۸
۳-۱. ارزیابی ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری	۸
۳-۲. ارزیابی ثبات تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ و تفاوت تطبیق موضوع بند (ی) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸	۹
۴. جمع‌بندی و ارائه توصیه سیاستی	۱۲
منابع و مآخذ	۱۳

فهرست جداول

جدول ۱. احکام قانونی مربوط به «تفاوت تطبیق» در قوانین اداری و استخدامی کشور	۴
جدول ۲. ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق کارکنان مشمول، در قوانین بودجه سنواتی از سال ۱۳۸۸ تاکنون	۵
جدول ۳. توصیه‌های سیاستی در خصوص ثبات تفاوت‌های تطبیق در حکم حقوق کارکنان دولت	۱۳



تحلیلی بر ثبات تفاوت‌های تطبیق در حکم حقوق کارکنان دولت (جزء (۲) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۴)

چکیده

ارتقای عدالت‌محوری در شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان دولت در قوانین بودجه سنواتی، یکی از در دسترس‌ترین و امکان‌پذیرترین سیاست‌ها در اصلاح نظام پرداخت کشور در کوتاه مدت، محسوب می‌شود. در این امتداد، گزارش حاضر درصدد تحلیل و ارزیابی ثبات تفاوت‌های تطبیق در حکم حقوق کارکنان مشمول این تفاوت‌ها، در بخش انتهایی جزء (۲) بند (الف) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۴۰۴](#) است. بر این اساس ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) در حکم حقوق کارکنان مشمول این تفاوت، به علت تبعیض ناروا میان کارکنان مشمول این تفاوت و سایر کارکنان دارای شرایط مشابه، عدم تاثیر قابل توجه در میزان حقوق و مزایای کارکنان مشمول و همچنین مغایرت با ماده (۷۸) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) مورد تایید نمی‌باشد. به علاوه پرداخت تفاوت‌های تطبیق موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۷](#) و بند (ی) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۸](#) در حکم حقوق کارکنان مشمول این تفاوت‌ها نیز به عللی نظیر تبعیض بین کارکنان مشمول و سایر کارکنان دارای شرایط مشابه و تبعیض بین کارکنان مشمول در دستگاه‌های اجرایی دارای نظامات پرداخت متفاوت، عادلانه ارزیابی نمی‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود تفاوت‌های تطبیق مذکور از ابتدای سال ۱۴۰۵ از احکام کارگزینی کارکنان مشمول حذف شده و منابع حاصل از این امر صرف افزایش امتیاز مولفه ترمیم حقوق گردد.

خلاصه مدیریتی

بیان/شرح مسئله

ثبات تفاوت‌های تطبیق موضوع ماده (۷۸) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#)، تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۷](#) و تفاوت تطبیق موضوع بند (ی) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۸](#)، یکی از محورهای تصمیم‌گیری در حوزه نظام جبران خدمات کارکنان دولت در قوانین بودجه سال‌های اخیر بوده است. بر این اساس با توجه به اهمیت این قوانین در ارتقای عدالت‌محوری در نظام پرداخت کشور، در گزارش حاضر به تحلیل و ارزیابی ثبات تفاوت‌های تطبیق مذکور پرداخته می‌شود.

نقطه‌نظرات / یافته‌های کلیدی

هدف اصلی ایجاد تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در نظام جبران خدمات کارکنان دولت، جلوگیری از کاهش ناگهانی حقوق و مزایای برخی از کارکنان با استقرار نظام جدید پرداخت است. براین اساس دائمی شدن و استمرار پرداخت چنین مولفه‌ای در نظام جبران خدمات کارکنان دولت، مغایر با هدف تاسیس و غایت اصلی پیدایش آن به نظر می‌رسد.

بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد شکل‌گیری تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ و تفاوت تطبیق موضوع بند (ی) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ از سه جهت به شرح ذیل موجب بروز تبعیض و بی‌عدالتی در نظام پرداخت کشور می‌گردد.

- بسیاری از کارکنانی که پس از سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ جذب نظام اداری کشور شدند، به‌رغم این که در دسته طبقات حقوق‌بگیر پایین‌تر قرار داشتند، اما به دلیل پایان یافتن مهلت اعتبار قوانین بودجه سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸، از مزایای مربوط به تفاوت‌های جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ و بند (ی) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ بی‌بهره ماندند. بنابراین بدون هیچ دلیل موجهی میان بسیاری از کارکنانی که قبل و پس از سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ جذب نظام اداری کشور شده بودند، تبعیض ناروا به وجود آمد.

- کارکنانی که در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ به موجب قواعد نظام پرداخت، از برخی اقلام و فوق‌العاده‌های مشمول کسور بازنشستگی نظیر فوق‌العاده مدیریت، فوق‌العاده ویژه، فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف برخوردار بوده‌اند و پس از آن سال‌ها، به دلایلی نظیر تغییر پست مدیریتی یا برکناری از آن، انتقال به سایر دستگاه‌های اجرایی و یا تغییر شغل از میزان آن اقلام و فوق‌العاده‌ها کاسته شده است، اثر کاهش حقوق خود را در میزان بهره‌مندی از تفاوت‌های مذکور، به موجب اتمام مهلت اعتبار قوانین بودجه سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸، دریافت نخواهند کرد. بنابراین از منظر دیگر، شیوه افزایش حقوق یادشده، نه تنها میان کارکنان با سنوات مختلف، بلکه میان بسیاری از کارکنانی که در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ نیز در نظام اداری کشور مشغول فعالیت بوده‌اند، تبعیض و بی‌عدالتی ایجاد کرد.

- با توجه به اینکه اقلام مذکور در زمره حقوق ثابت در نظر گرفته شده‌اند، تاثیر آن‌ها در سایر اقلام نظام پرداخت نظیر فوق‌العاده ویژه و... در نظامات پرداخت مختلف متفاوت است. بنابراین در دستگاه‌های اجرایی گوناگون دارای نظامات پرداخت مختلف نیز تاثیر تفاوت‌های مذکور متفاوت بوده که این مساله نوعی تبعیض ناروا و بی‌عدالتی در نظام پرداخت محسوب می‌شود.

پیشنهاد راهکارهای تقنینی، نظارتی یا سیاستی

درخصوص تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری پیشنهاد می‌شود حکم مندرج در جزء (۲) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور مبنی بر ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق کارکنان در سال آتی تمدید و تکرار نشود.



براساس توضیحات مذکور و تبعیض‌ها و بی‌عدالتی‌های ایجاد شده ناشی از تفاوت‌های تطبیق موردنظر پیشنهاد می‌شود تفاوت‌های تطبیق مذکور از ابتدای سال ۱۴۰۵ از احکام کارگزینی کارکنان مشمول حذف شده و منابع حاصل از این امر صرف افزایش امتیاز مولفه ترمیم حقوق، موضوع بند (۱) [قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری](#)، گردد. بنابراین پیشنهاد می‌شود حکم پیشنهادی ذیل به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد.

از ابتدای سال ۱۴۰۵، تفاوت‌های تطبیق موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۷ و بند \(ی\) تبصره \(۱۲\) قانون بودجه سال ۱۳۹۸](#) از احکام کارگزینی کارکنان مشمول حذف شده و منابع حاصل از این اقدام صرف افزایش امتیاز ترمیم حقوق، موضوع بند (۱) [قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری](#) می‌شود.

۱. مقدمه

عدالت‌محوری در نظام جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان دولت، یکی از ملزومات اساسی تحقق نظام اداری صحیح و رفع تبعیضات ناروا محسوب شده و نقش مهمی در کارآمدی و ارتقای بهره‌وری و عملکرد بخش عمومی برعهده دارد [۱]. این در حالی است که در شرایط کنونی، قوانین بودجه سنواتی مهمترین موعد مستمر ساماندهی سالانه نظام جبران خدمات کارکنان و بازنشستگان بخش عمومی محسوب شده و شیوه افزایش حقوق سنواتی کارکنان یکی از مهم‌ترین فرصت‌های سالانه برای اصلاح و عادلانه‌سازی نظام پرداخت کشور به حساب می‌آیند. دراین راستا یکی از محورهای تصمیم‌گیری درخصوص نظام جبران خدمات کارکنان دولت در قوانین بودجه سنواتی، تعیین جهت‌گیری پیرامون ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#)^۱، تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۷](#) کل کشور^۲ و تفاوت تطبیق موضوع بند (ی) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۸](#) کل کشور^۳ است. براین اساس در گزارش حاضر پس از بررسی پیشینه قوانین و مقررات این حوزه، به

۱. 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 به‌عنوان پارانه 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. تبصره - در صورتی که با اجرای این فصل، حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مشمول کشور 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.

۲. دولت مکلف است حقوق و مزایای مستمر گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر شاغل دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و اعضای هیأت علمی و قضات را به‌صورت پلکانی نزولی با رعایت بند (پ) ماده (۲۸) قانون برنامه ششم توسعه به‌گونه‌ای افزایش دهد که طبقات پایین‌تر از درصد افزایش بیشتری برخوردار شوند. حداکثر میزان افزایش بیست درصد (۲۰٪) خواهد بود و مقامات و همپرازان 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. احکام بند (ب) ماده (۷۴) قانون برنامه ششم توسعه، ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور و تبصره بند (ی) ماده (۲۸) قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲) بر حکم این جزء حاکم است.

۳. افزایش حقوق گروه‌های حقوق‌بگیر از قبیل هیأت‌های علمی، قضات، کارکنان کشوری و لشکری و بازنشستگان آن‌ها شاغل در کلیه دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی و بازنشستگان آن‌ها به

تحلیل و ارزیابی ثبات تفاوت‌های تطبیق مذکور در حکم حقوق کارکنان مشمول این تفاوت‌ها، در بخش انتهایی جزء (۲) بند (الف) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۴۰۴](#)^۱ پرداخته خواهد شد.

۲. پیشینه قوانین و مقررات

تاریخچه و پیشینه قوانین و مقررات اداری و استخدامی کشور به بیش از یک قرن گذشته و تصویب [قانون استخدام کشوری](#) در سال ۱۳۰۱ توسط مجلس شورای ملی، برمی‌گردد. پس از آن [قانون استخدام کشوری](#) در سال ۱۳۴۵ و [مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی](#) در سال ۱۳۵۲ به تصویب این مجلس رسید. در ادامه در سال ۱۳۷۰، [قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت](#) و در سال ۱۳۸۶، [قانون مدیریت خدمات کشوری](#)، به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیدند. براین اساس با استقرار هر یک از قوانین مذکور در حوزه مقررات نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی، این احتمال وجود داشت که حقوق و مزایای برخی از کارکنان دولت مطابق ضوابط و مقررات جدید، از حقوق و مزایای پیشین آن‌ها، کمتر محاسبه گردد. بنابراین مولفه «تفاوت تطبیق» در نظام جبران خدمات کارکنان دولت به‌منظور جبران کاهش احتمالی مذکور ایجاد گردید. در این امتداد در جدول ۱ احکام قانونی مربوط به «تفاوت تطبیق» در قوانین اداری و استخدامی کشور نشان داده شده است [۲].

جدول ۱. احکام قانونی مربوط به «تفاوت تطبیق» در قوانین اداری و استخدامی کشور

ردیف	مستند قانونی	متن قانون
۱	ماده (۱۳۵) قانون استخدام کشوری ، مصوب ۱۳۴۵	در صورتی که مبلغ حقوق مستخدم رسمی پس از تطبیق وضع استخدامی او با مقررات این قانون از مجموع مبلغ حقوق - حق تأهل و مدد معاش اولاد وی که طبق قانون مستحق دریافت آن است کمتر شود تفاوت این دو مبلغ را به عنوان تفاوت تطبیق حقوق دریافت خواهد کرد و تا زمانی که مبلغ حقوق این گونه مستخدمین با جمع مبلغ حقوق حق تأهل و مدد معاش اولاد که قبل از تطبیق وضع دریافت می‌کرده‌اند برابر یا از آن بیشتر نشده باشد تا مدت چهار سال هر نوع ترفیع بابت تفاوت مذکور محسوب خواهد شد ولی پس از انقضاء این مدت ترفیعات خود را به اضافه تفاوت مذکور دریافت خواهند کرد مشروط بر آن که مجموع حقوق و تفاوت تطبیق حقوق آنان در مرحله موقت تطبیق موضوع ماده ۱۳۳ از حداکثر حقوق نوع رتبه مستخدم قبل از تطبیق و در مرحله قطعی موضوع همان ماده از حقوق حداکثر پایه گروه شغل تجاوز نکند. تبصره - در صورتی که مستخدم مبلغی تفاوت تطبیق حقوق داشته باشد ولی فوق‌العاده شغل وی از مجموع مزایا و فوق‌العاده‌های مذکور در ماده ۱۳۶ زیاده‌تر شود اگر تفاوت این دو مبلغ بیشتر از تفاوت تطبیق حقوق باشد در این صورت به مستخدم فوق‌العاده شغل پس از کسر تفاوت تطبیق حقوق پرداخت می‌شود در صورتی که تفاوت دو مبلغ مذکور از تفاوت دو مبلغ مذکور از تفاوت تطبیق حقوق کمتر و یا برابر باشد به مستخدم از بابت فوق‌العاده شغل مبلغی معادل مجموع مزایای مذکور در ماده ۱۳۶ پرداخت خواهد شد.
۲	تبصره‌های (۱) و (۲) ماده (۷۷) مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی موضوع	تبصره ۱- در صورتی که جمع دریافتی ماهانه مستخدم شرکت بابت حقوق و حق تأهل و مدد معاش اولاد و مزایای مستمر بیش از حقوق گروه و پایه موضوع بندهای الف و ب این ماده باشد، مابه‌التفاوت تا زمانی که تصدی شغل مربوط را عهده‌دار باشد به عنوان مزایای موقت شغل به او پرداخت می‌شود و پس از تعیین مزایای شغل موضوع ماده ۱۴ در صورتی که

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 (۴.۰۰۰.۰۰۰) ریال افزایش می‌یابد. علاوه بر این افزایش، ضریب ریالی سالانه مشمول این بند نسبت به سال ۱۳۹۷ به میزان تا ده درصد (۱۰٪) افزایش می‌یابد.

۱. حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلان (مشمول و غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری به استثنای مشمولان قانون کار موضوع ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری)، به میزان بیست درصد (۲۰٪) افزایش می‌یابد. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور مصوب ۱۳۹۶/۱۲/۲۰ و تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور مصوب ۱۳۹۷/۱۲/۲۱ در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.



ردیف	مستند قانونی	متن قانون
	بند (پ) ماده ۲ قانون استخدام کشوری، مصوب ۱۳۵۲	مزایای موقت شغل مستخدم از مبلغ مزایای شغل که به او تعلق می‌گیرد کمتر باشد مابه‌التفاوت به عنوان تفاوت تطبیق مزایا پرداخت خواهد شد. تبصره ۲- در صورت افزایش حقوق مستخدم به همان میزان از مزایای موقت شغل یا تفاوت تطبیق مزایای او کسر می‌شود.
۳	ماده (۱۷) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، مصوب ۱۳۷۰	ماده ۱۷- در صورتی که مبلغ حقوق و فوق‌العاده شغل مستخدمین مشمول این قانون پس از تطبیق وضع استخدامی با مقررات این قانون از مجموع حقوق و فوق‌العاده‌هایی که طبق قوانین و مقررات مورد عمل مستحق دریافت آن هستند کمتر شود تفاوت این دو مبلغ را به عنوان تفاوت تطبیق حقوق دریافت خواهند کرد. هر گونه افزایش بعدی حقوق و فوق‌العاده شغل آن گونه مستخدمین تا استهلاك کامل از تفاوت تطبیق مذکور کسر خواهد شد.
۴	ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶	ماده ۷۸- در دستگاه‌های مشمول این قانون کلیه مبانی پرداخت خارج از ضوابط و مقررات این فصل به استثنای پرداخت های 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. تبصره - 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 ارتقای بعدی مستهلك می‌گردد. این تفاوت تطبیق در محاسبه حقوق بازنشستگی یا وظیفه نیز منظور می‌گردد.

ماخذ: یافته‌های پژوهش.

همان‌طور که در جدول ۱ نیز قابل ملاحظه است، آخرین تفاوت تطبیق، در قوانین جامع اداری و استخدامی کشور، ناظر بر تفاوت تطبیق ماده (۷۸) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) است. مطابق تبصره این ماده تفاوت تطبیق مذکور با ارتقای بعدی مستهلك می‌شود. این در حالی است که با اجرای [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) از سال ۱۳۸۸، در تمامی قوانین بودجه سنواتی، از سال ۱۳۸۸ تاکنون، حکم موضوع این تبصره مبنی بر استهلاك تفاوت تطبیق مذکور با ارتقای بعدی، نسخ شده و این تفاوت در حکم حقوق، بدون تغییر در نظر گرفته شده است. براین اساس در جدول ۲ احکام مربوط به قوانین بودجه سنواتی، از سال ۱۳۸۸ تاکنون، درخصوص ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) در حکم حقوق کارکنان مشمول، نشان داده شده است [۲].

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

ردیف	مستند قانونی	متن قانون
۱	بخشی از جزء (ب) بند (۱۱) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۸۸	درج تفاوت تطبیق موضوع تبصره ماده (۷۸) در احکام حقوقی از ابتدای اجراء فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۸/۱/۱) مانع از افزایش مذکور نخواهد بود و تفاوت مذکور در حکم حقوق ثابت باقی خواهد ماند.
۲	جزء (ب) بند (۷) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۸۹	افزایش حقوق و مزایای ناشی از اصلاح و تغییر احکام حقوقی و نظام پرداخت، از جمله افزایش ضریب ریالی موضوع مواد مذکور در جزء‌های این بند، از تفاوت تطبیق فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری درج شده در احکام حقوق کارمندان کسر نخواهد شد. تفاوت مذکور در حکم حقوق ثابت باقی خواهد ماند. همچنین مصوبات، تصمیمات، اقدامات و احکام صادره از سوی دستگاه‌ها، مراجع و یا مقامات درخصوص اعطاء امتیازات به ایثارگران و فرزندان شهداء (به هر نحو از قبیل ارتقاء گروه، پایه و رتبه و مرتبه علمی، تبدیل وضع به هیأت

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

ردیف	مستند قانونی	متن قانون
		علمی و یا تبدیل وضع به رسمی قطعی) تنفیذ می‌گردد. امتیارات اعطائی قبلی در هر مورد نیز مشمول همین حکم است.
۳	بند (۸۱) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۰	افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیأت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به‌طور جداگانه توسط دولت به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع مواد (۷۱) و (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق ثابت باقی بماند انجام می‌پذیرد.
۴	بند (۹۰) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۱	افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیأت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به‌طور جداگانه توسط دولت به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع مواد (۷۱) و (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق ثابت باقی بماند انجام می‌پذیرد.
۵	بند (۱۱۸) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۲	افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیأت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به‌طور جداگانه توسط دولت به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع مواد (۷۱) و (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، ثابت باقی بماند، انجام می‌پذیرد.
۶	بند (الف) تبصره (۱۹) قانون بودجه سال ۱۳۹۳	افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیأت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به‌طور جداگانه توسط دولت به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع مواد (۷۱) و (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، ثابت باقی بماند انجام می‌پذیرد.
۷	بند (الف) تبصره (۱۸) قانون بودجه سال ۱۳۹۴	افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیأت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به‌طور جداگانه توسط دولت به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع مواد (۷۱) و (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، ثابت باقی بماند، انجام می‌پذیرد.
۸	تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۵	افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیأت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به‌طور جداگانه توسط دولت به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع مواد (۷۱) و (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، ثابت باقی بماند، انجام می‌پذیرد.
۹	بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۶	افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیأت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به‌طور جداگانه توسط دولت در این قانون انجام می‌گیرد به‌نحوی که تفاوت تطبیق موضوع مواد (۷۱) و (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ در حکم حقوق ثابت ^۱ باقی بماند.
۱۰	بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷	افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیأت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به‌طور جداگانه توسط دولت در این قانون انجام می‌گیرد به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ در حکم حقوق، بدون تغییر باقی بماند.
۱۱	جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸	افزایش حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از قبیل هیأت علمی، کارکنان کشوری و لشکری و قضات به‌طور جداگانه توسط دولت در این قانون انجام می‌گیرد به‌نحوی که تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، بدون تغییر باقی بماند.
۱۲	جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۹	در سال ۱۳۹۹ حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلان، حداقل حقوق بازنشستگان و وظیفه‌گیران مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و حداقل حقوق کارمندان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳/۶/۱۳۷۰ با اصلاحات و الحاقات بعدی و سایر حقوق‌گیران دستگاه‌های اجرائی و صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرائی و مستمری‌ها و سایر حمایت‌های متناسب با آنها معادل افزایش ضریب ریالی به میزان پانزده درصد (۱۵٪) افزایش می‌یابد و تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.
۱۳	جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۰	ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرائی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی (به استثنای مشمولان قانون کار جمهوری اسلامی ایران) از قبیل کارکنان کشوری و لشکری، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات که توسط دولت تعیین می‌گردد و همچنین افزایش حقوق بازنشستگان، وظیفه‌گیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی به نحوی اعمال گردد که در نهایت به‌میزان بیست و پنج درصد (۲۵٪) براساس آخرین حکم کارگزینی سال ۱۳۹۹ افزایش یابد مشروط بر آنکه میزان افزایش حقوق هیچکس نسبت

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



ردیف	مستند قانونی	متن قانون
		به سال ۱۳۹۹ از بیست و پنج میلیون (۲۵.۰۰۰.۰۰۰) ریال تجاوز نکند. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.
۱۴	جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱	ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و همچنین نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات، سازمان انرژی اتمی، کارکنان کشوری و لشگری، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و قضات به میزان ده درصد (۱۰٪) براساس آخرین حکم کارگزینی بگونه‌ای افزایش یابد که مجموع حکم کارگزینی برای کارکنان رسمی، پیمانی و مبلغ قرارداد منعقد ماهانه برای کارکنان قرارداد کار معین (مشخص)، والدین شهداء و کارکنان طرح خدمت پزشکان و پیراپزشکان در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به نسبت مدت کارکرد، از پنجاه و شش میلیون (۵۶.۰۰۰.۰۰۰) ریال کمتر نباشد. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.
۱۵	جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۲	ضریب حقوق گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر به میزان بیست درصد (۲۰٪) نسبت به سال ۱۴۰۱ افزایش می‌یابد. حداقل حکم کارگزینی سال ۱۴۰۲ حقوق بگیران معادل (۲/۱) برابر حداقل حکم کارگزینی حقوق‌بگیران سال ۱۴۰۱ موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور با اعمال امتیازات جزء (۱) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری مصوب ۸/۸/۱۴۰۱ 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.
۱۶	جزء (۲) بند (الف) تبصره (۱۵) قانون بودجه سال ۱۴۰۳	حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلان (مشمول و غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری)، به‌میزان بیست درصد (۲۰٪) افزایش می‌یابد. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری ، تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور مصوب ۲۰/۱۲/۱۳۹۶ و تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور مصوب ۲۱/۱۲/۱۳۹۷ در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.
۱۷	جزء (۲) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۴	حداقل حقوق و مزایای مستمر شاغلان (مشمول و غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری به استثنای مشمولان قانون کار موضوع ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری)، به میزان بیست درصد (۲۰٪) افزایش می‌یابد. تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری ، تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند «الف» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور مصوب ۱۳۹۶/۱۲/۲۰ و تفاوت تطبیق موضوع بند «ی» تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور مصوب ۱۳۹۷/۱۲/۲۱ در حکم حقوق، بدون تغییر باقی می‌ماند.

ماخذ: همان.

شایان ذکر است که در صورتی که حتی در یکی از سال‌های ۱۳۸۸ تا ۱۴۰۴، حکم موردنظر و مندرج در جدول ۲ ذکر نمی‌شد، مبلغ تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) از افزایش‌های حقوق آن سال کسر می‌شد.

۳. ارزیابی ثبات تفاوت‌های تطبیق در حکم حقوق کارکنان

براساس جزء (۲) بند (الف) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۴۰۴](#) کل کشور، 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. براین اساس در ادامه به ارزیابی ثبات هر یک از تفاوت‌های تطبیق مذکور پرداخته می‌شود.

۳-۱. ارزیابی ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#)

هدف اصلی ایجاد «تفاوت تطبیق» در نظام جبران خدمات کارکنان دولت، جلوگیری از کاهش ناگهانی حقوق و مزایای برخی از کارکنان با استقرار نظام جدید پرداخت است. براین اساس دائمی شدن و استمرار پرداخت چنین مولفه‌ای در نظام جبران خدمات کارکنان دولت، مغایر با هدف تاسیس و غایب اصلی پیدایش آن به نظر می‌رسد. دراین راستا براساس ماده (۷۸) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#)، تفاوت تطبیق موضوع این ماده ضمن درج در حکم حقوقی با ارتقا‌های بعدی مستهلک می‌گردد. این در حالی است که بدون تغییر ماندن تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) در حکم حقوق کارکنان مشمول این تفاوت، از سال ۱۳۸۸، با هدف جلوگیری از استهلاک این تفاوت در حکم حقوقی مشمولین، همه ساله در قوانین بودجه سنواتی تکرار شده است. از این رو با حفظ ارزش اسمی^۱ این تفاوت تطبیق، هر ساله از ارزش حقیقی^۲ آن کاسته شده است. بنابراین پس از گذشت حدود ۱۷ سال از کاهش تدریجی ارزش حقیقی این تفاوت تطبیق، در شرایط کنونی، استهلاک کامل آن در افزایش حقوق و مزایای کارکنان مشمول این تفاوت، در سال ۱۴۰۵، موجب بروز تغییر قابل توجه در حقوق و مزایای آن‌ها نمی‌شود. به‌علاوه ثبات این تفاوت در حکم حقوق کارکنان مشمول آن، مغایر با ماده (۷۸) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) بوده و از این رو به استناد ماده (۱۸۱) [قانون آئین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی](#)^۳ نیازمند رای دو سوم نمایندگان حاضر خواهد بود. بنابراین و با توجه به اینکه کارکنانی که پس از سال ۱۳۸۸ در نظام اداری کشور جذب و بکارگیری شده‌اند، اساساً از فرصت بهره‌مندی از این تفاوت تطبیق بی‌بهره هستند، لذا استمرار سیاست ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) در حکم حقوق کارکنان مشمول آن، مصداق تبعیض ناروا و نظام اداری ناصحیح، موضوعات بندهای نهم^۴ و دهم^۵ [اصل سوم قانون اساسی](#)، به حساب آمده و مغایر بند (۶) [سیاست‌های کلی نظام اداری](#)^۶ مبنی بر رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات با تأکید بر عملکرد، توانمندی، جایگاه و ویژگی‌های شغل و شاغل و تأمین حداقل معیشت با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی ارزیابی می‌شود. براین اساس پیشنهاد می‌شود

1. Nominal

2. Real

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

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

۵. ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیر ضرور.

۶. 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.



حکم مندرج در جزء (۲) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور مبنی بر ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق کارکنان در سال آتی تمدید و تکرار نشود. گفتنی است که عدم ذکر مجدد این حکم در قانون بودجه سال آتی یا سایر قوانین به معنای استهلاک این تفاوت تطبیق در افزایش‌های حقوق و مزایای کارکنان مشمول خواهد بود.

۲-۳. ارزیابی ثبات تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ و تفاوت تطبیق موضوع بند (ی) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸

پیش از بررسی و ارزیابی ثبات تفاوت‌های تطبیق موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کشور و موضوع بند (ی) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور در حکم حقوق کارکنان مشمول این تفاوت‌ها، ضروری است به بررسی شیوه پیدایش تفاوت‌های مذکور در نظام جبران خدمات کارکنان دولت پرداخته شود. براساس جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور، دولت مکلف شده بود که حقوق و مزایای مستمر گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر شاغل در دستگاه‌های اجرائی را به‌صورت پلکانی نزولی به‌گونه‌ای افزایش دهد که طبقات پایین‌تر، از درصد افزایش بیشتری برخوردار شوند. براین‌اساس به موجب تصویب‌نامه ضریب حقوق سال ۱۳۹۷، ضریب حقوق تمامی گروه‌های حقوق‌بگیر به میزان ثابت شش (۶٪) درصد افزایش یافت. همچنین برای تحقق حکم جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور مبنی بر ضرورت بهره‌مندی طبقات پایین‌تر حقوق‌بگیر از درصد افزایش بیشتر حقوق، علاوه بر افزایش ثابت ۶ درصدی یاد شده، برای طبقات پایین‌تر حقوق‌بگیر براساس سازوکار ذیل، درصد افزایش حقوق مازادی در نظر گرفته شد [۳].

$$۱۱ + (\text{حقوق و مزایای مبنای کسور بازنشستگی سال ۱۳۹۷ با واحد میلیون ریال}) * ۰.۲۲ - = \text{ضریب تعدیل } (\%)$$

براساس سازوکار فوق‌الذکر، حقوق و مزایای کارکنانی که در سال ۱۳۹۷ حقوق و مزایای مشمول کسور بازنشستگی ایشان بیشتر از پنج میلیون تومان بوده، صرفاً مشمول افزایش حقوق شش درصدی مذکور خواهند شد و طبقات حقوق‌بگیر پایین‌تر، به تناسب میزان حقوق و مزایای مبنای کسور بازنشستگی، از درصد افزایش مازادی (ضریب تعدیل در فرمول فوق‌الذکر) بهره‌مند خواهند شد. به عنوان مثال کارکنانی که در سال ۱۳۹۷ حقوق و مزایای مبنای کسور بازنشستگی ایشان سه میلیون تومان بوده است، از درصد افزایش حقوق چهار و چهاردهم درصدی خواهند شد. براساس این سازوکار شش درصدی (در مجموع معادل ده و چهاردهم درصد افزایش حقوق) برخوردار خواهند شد. براساس این سازوکار ضریب حقوق کارکنان دولت که تا پیش از این برای گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر یکسان بود، دچار تغییر شد و گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر از ضرایب حقوق متفاوتی بهره‌مند شدند. در این راستا برای جلوگیری از تشتت و نابسامانی ناشی از تعدد ضرایب حقوق کارکنان در نظام پرداخت کشور و همچنین با توجه به ضرورت حفظ افزایش حقوق بیشتر صورت گرفته برای طبقات حقوق‌بگیر پایین‌تر، تصمیم گرفته شد میزان افزایش مازاد انجام شده برای این دسته از کارکنان، از ضریب ریالی حقوق ایشان، به میزان امتیازات حقوق آن‌ها انتقال پیدا کند. به‌عنوان نمونه کارکنانی که در

نظام پرداخت کشور، مشمول مجموعاً ۱۷۰۰۰ امتیاز بوده و ضریب ریالی حقوق آن‌ها نیز ۱۸۷۱ ریال در نظر گرفته شده بود و در مجموع ۳۱۸۰۷۰۰۰ ریال حقوق و مزایا دریافت می‌کردند، پس از اعمال اصلاحات یادشده، ضریب ریالی حقوق ایشان با طبقات بالای حقوق‌بگیر یکسان و معادل ۱۷۹۷ ریال در نظر گرفته شد. در این راستا برای جبران کاهش حقوق ناشی از کاهش ضریب ریالی حقوق آن‌ها، میزان حدود ۷۰۰ امتیاز به مجموع امتیازات مکتسبه آن‌ها در نظام پرداخت کشور تحت عنوان «تفاوت جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۷](#)» افزوده شد. همان‌طور که در ادامه مشاهده می‌شود حقوق و مزایای کارکنان طبقات پایین‌تر حقوق‌بگیر با یکسان‌سازی ضریب ریالی حقوق تغییری نکرد [۴].

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

سازوکار فوق‌الذکر از سه جهت به شرح ذیل موجب بروز تبعیض و بی‌عدالتی در نظام جبران خدمات کارکنان دستگاه‌های اجرایی کشور گردید.

۱. بسیاری از کارکنانی که پس از سال ۱۳۹۷ جذب نظام اداری کشور شدند، به‌رغم این که در دسته طبقات حقوق‌بگیر پایین‌تر به حساب می‌آمدند، اما به‌واسطه اتمام مهلت اعتبار [قانون بودجه سال ۱۳۹۷](#) کل کشور، از تفاوت جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۷](#) بی‌بهره شدند. بنابراین بدون هیچ دلیل موجهی میان بسیاری از کارکنانی که قبل و پس از سال ۱۳۹۷ جذب نظام اداری کشور شده بودند، تبعیض ناروا در حقوق و مزایای دریافتی به وجود آمد.

۲. کارکنانی که در سال ۱۳۹۷ به‌واسطه قواعد نظام جبران خدمات، از برخی اقلام و فوق‌العاده‌های مشمول کسور بازنشستگی نظیر فوق‌العاده مدیریت، فوق‌العاده ویژه، فوق‌العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف برخوردار بوده‌اند و پس از آن سال، به دلایلی نظیر تغییر پست مدیریتی یا برکناری از آن، انتقال به سایر دستگاه‌های اجرایی و یا تغییر شغل از میزان آن اقلام و فوق‌العاده‌ها کاسته شده بود، اثر کاهش حقوق خود را در میزان بهره‌مندی از تفاوت جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۷](#)، به موجب اتمام مهلت اعتبار [قانون بودجه سال ۱۳۹۷](#)، دریافت نخواهند کرد. به‌عنوان مثال، کارکنانی که در سال ۱۳۹۷ در یکی از مشاغل با بهره‌مندی از فوق‌العاده ویژه پنجاه درصد مشغول به فعالیت بودند و پس از آن به دستگاه یا شغل دیگری منتقل شدند که درصد بهره‌مندی آن از فوق‌العاده ویژه کمتر بود، از شاغلین مشابه خود در شغل جدید تفاوت جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۷](#) کمتری دریافت می‌کنند. بنابراین از منظری دیگر، شیوه افزایش حقوق یادشده، نه تنها میان کارکنان با سنوات مختلف، بلکه میان بسیاری از کارکنانی که در سال ۱۳۹۷ نیز در نظام اداری کشور مشغول فعالیت بوده‌اند، تبعیض و بی‌عدالتی ایجاد کرد.

۳. با توجه به اینکه در نظام جبران خدمات کارکنان دستگاه‌های اجرایی کشور تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۷](#) و تفاوت تطبیق موضوع بند (ی) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۸](#) در زمره حقوق ثابت در نظر گرفته شده‌اند، تاثیر آن‌ها در سایر اقلام نظام پرداخت نظیر فوق‌العاده ویژه و ... در نظامات پرداخت مختلف، متفاوت است. بنابراین در دستگاه‌های اجرایی گوناگون دارای نظامات پرداخت مختلف نیز تاثیر تفاوت‌های مذکور



متفاوت بوده که این مساله نوعی تبعیض ناروا و بی‌عدالتی در نظام پرداخت محسوب می‌شود. به عبارت دیگر تفاوت‌های مذکور نه تنها بین کارکنان دارای سابقه کاری متفاوت و ویژگی‌های شغل و شاغل متفاوت، تبعیض ایجاد نموده است، بلکه بین کارکنان دارای نظامات پرداخت مختلف نیز موجب ایجاد تبعیض و بی‌عدالتی شده است.

سایر سازوکارهای افزایش حقوق و مزایای کارکنان مبتنی بر شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان در سال ۱۳۹۷، نظیر شیوه افزایش‌های حقوق ناشی از بند (ی) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۸](#)^۱ و جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۴۰۰](#)^۲ نیز موجب بروز تبعیضات و بی‌عدالتی‌های مشابه شد که جهت رعایت اختصار از شرح تفصیلی آن‌ها خودداری می‌گردد^۳ [۵]. این در حالی است که در [قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری](#) برای افزایش میزان ثابت به حقوق کارکنان دولت (۳۰۰۰) امتیاز برای کارمندان مشمول [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) و معادل ریالی امتیاز مذکور برای کارمندان مشمول [قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت](#) و سایر مشمولان جزء (۱) بند «الف» تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور](#) (به استثنای مشمولان قانون کار) و معادل ریالی (۲۱۰) امتیاز برای اعضای هیئت علمی و قضات، با عنوان «ترمیم حقوق»، به صورت ثابت در احکام کارگزینی و قراردادهای آنان درج شد. همچنین ضمن اشاره به این نکته که مبلغ ناشی از اعمال این افزایش مشمول کشور بازنشستگی است، به این مساله تصریح شد که امتیاز مذکور برای افرادی که پس از تصویب این قانون در دستگاه‌های موضوع این بند به کارگیری می‌شوند، نیز اعمال می‌گردد. براین اساس از شکل‌گیری مشکلات اول و دوم ناشی از شیوه افزایش حقوق کارکنان دولت در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ جلوگیری شد. درخصوص مشکل سوم که ناظر بر تعیین دامنه تاثیر این اقلام در سایر مولفه‌ها و اقلام نظام پرداخت است، نیز در جزء (۳) بند (الف) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۴۰۴](#) کل کشور^۴ تعیین تکلیف شد. بنابراین ایراد اصلی بر شیوه افزایش حقوق درنظر گرفته شده در قوانین بودجه سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸، نه بر اصل رویکرد و جهت‌گیری آن‌ها، بلکه بر شیوه نگارش و عدم رعایت ملاحظات فنی و کارشناسی آن‌ها وارد است.

شایان ذکر است که در سال‌های اخیر تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۷](#) و تفاوت تطبیق موضوع بند (ی) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۸](#) در حکم حقوق، بدون تغییر ثابت شده است. به عبارت دیگر تفاوت‌های یاد شده مشمول افزایش سنواتی حقوق و مزایا نخواهند شد. توجه به این نکته ضروری است

۱. افزایش حقوق گروه‌های حقوق‌بگیر از قبیل هیأت‌های علمی، قضات، کارکنان کشوری و لشکری و بازنشستگان آن‌ها شاغل در کلیه دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و همچنین وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی و بازنشستگان آنها به نحوی که تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری و حکم حقوق، بدون تغییر باقی بماند، از ابتدای سال ۱۳۹۸ حقوق یا عناوین مشابه مشمولین این بند به میزان ماهانه چهار میلیون (۴.۰۰۰.۰۰۰) 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.

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

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

۴. امتیازات و مبالغ ریالی موضوع جزء (۱) ماده واحده قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق بازنشستگان کشوری و لشکری مصوب ۱۴۰۱/۸/۸ از تاریخ لازم‌الاجراء شدن قانون مذکور صرفاً در محاسبه حقوق بازنشستگی، پاداش پایان خدمت و ذخیره مرخصی استحقاقی در زمان بازنشستگی قابل محاسبه است و مشمول تبصره ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری نمی‌شود.

که هر چند در بند یک بخشنامه شماره ۲۳۶۵۵ مورخ ۷ تیرماه ۱۴۰۱ مشترک سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور بر ثابت شدن تفاوت‌های مذکور در حکم حقوق کارکنان تاکید شده بود، اما با توجه به ابهام موجود در خصوص صلاحیت دولت مبنی بر وضع مقررات در این خصوص و همچنین طرح شکایت در دیوان عدالت اداری در خصوص ابطال بخشنامه مذکور^۱، شایسته است تعیین تکلیف نهایی در این خصوص توسط قانون‌گذار صورت گیرد.

۴. جمع‌بندی و ارائه توصیه سیاستی

در سالیان اخیر اهمیت قوانین بودجه سنواتی در تعیین مناسبات حقوق و مزایای کارکنان دولت افزایش یافته و این قوانین موقت یک‌ساله به یکی از مهمترین عوامل تاثیرگذار در کارآمدی نظام جبران خدمات کارکنان دولت مبدل شده‌اند [۶]. براین اساس ارتقای عدالت‌محوری در شیوه افزایش حقوق و مزایای کارکنان و بازنشستگان دولت در قوانین بودجه، یکی از در دسترس‌ترین و امکان‌پذیرترین سیاست‌ها در اصلاح نظام پرداخت کشور در کوتاه مدت، محسوب می‌شود. در این راستا گزارش حاضر درصدد تحلیل و ارزیابی ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#)، تفاوت تطبیق موضوع موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۷ و تفاوت تطبیق موضوع بند \(ی\) تبصره \(۱۲\) قانون بودجه سال ۱۳۹۸](#) در قوانین بودجه سال‌های اخیر است. براین اساس مطابق بررسی‌های انجام شده، ثبات یا بدون تغییر ماندن تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) در حکم حقوق کارکنان مشمول این تفاوت، به علت بروز تبعیض ناروا میان کارکنان مشمول این تفاوت و سایر کارکنان دارای شرایط مشابه در شرایط کنونی، عدم تاثیر قابل توجه در میزان حقوق و مزایای کارکنان مشمول تفاوت مذکور و همچنین مغایرت با ماده (۷۸) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) مورد تأیید نیست و پیشنهاد می‌شود حکم مذکور مبنی بر ثبات این تفاوت تطبیق در قوانین بودجه سال‌های آن و سایر قوانین تکرار و تمدید نگردد. همچنین ثبات و بدون تغییر ماندن تفاوت تطبیق موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۷ و تفاوت تطبیق موضوع بند \(ی\) تبصره \(۱۲\) قانون بودجه سال ۱۳۹۸](#) در حکم حقوق کارکنان مشمول این تفاوت‌ها، در قوانین بودجه سنواتی سال‌های اخیر، با عنایت به وجود تبعیضات ناروا و بی‌عدالتی‌های ناشی از آن‌ها ناکافی ارزیابی می‌شود. براساس توضیحات مذکور و تبعیض‌ها و بی‌عدالتی‌های ایجاد شده ناشی از تفاوت‌های تطبیق موردنظر پیشنهاد می‌شود تفاوت‌های تطبیق مذکور از ابتدای سال ۱۴۰۵ از احکام کارگزینی کارکنان مشمول حذف شده و منابع حاصل از این امر صرف افزایش امتیاز مولفه ترمیم حقوق، موضوع بند (۱) [قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری](#)، گردد. بنابراین پیشنهاد می‌شود حکم پیشنهادی ذیل به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد.

۱. هر چند دادنامه شماره ۹۱۰ مورخ ۰۲/۱۲/۱۴۰۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص درخواست ابطال بخشنامه نحوه اعمال تفاوت تطبیق سال‌های ۹۷ و ۹۸ در سال ۱۴۰۱، بخشنامه مذکور را قابل ابطال نمی‌داند، اما توجه به این نکته ضروری است که مطابق پاسخ سازمان اداری و استخدامی کشور به درخواست شکایت ابطال بخشنامه مذکور، در سال ۱۴۰۰ حکم مشابیهی در بند (۵) و تبصره ذیل مصوبه شماره ۸۰۱۳/ت/۵۸۷۰۸ هـ مورخ ۲۹/۰۱/۱۳۹۹ هیئت وزیران پیش بینی شده بود که متعاقباً بنا به مصالح نظام اداری و در جهت ترمیم حقوق کارمندان، مصوبه مذکور طی تصویبنامه شماره ۱۷۷۹۹/ت/۵۸۷۰۸ هـ مورخ ۲۱/۰۲/۱۴۰۰ توسط هیئت وزیران اصلاح و ارقام ریالی مذکور در مصوبات مورداشاره، مشمول افزایش ضریب سال ۱۴۰۰ قرار گرفت. بنابراین به منظور جلوگیری از تغییرات احتمالی این بخشنامه در دولت در آینده به نظر می‌رسید تصریح قانونی در این حوزه ضروری است.



از ابتدای سال ۱۴۰۵، تفاوت‌های تطبیق موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۷](#) و بند (ی) تبصره (۱۲) [قانون بودجه سال ۱۳۹۸](#) از احکام کارگزینی کارکنان مشمول حذف شده و منابع حاصل از این اقدام صرف افزایش امتیاز ترمیم حقوق، موضوع بند (۱) [قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور](#) و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری می‌شود.

جدول ۳. توصیه‌های سیاستی در خصوص ثبات تفاوت‌های تطبیق در حکم حقوق کارکنان دولت

ردیف	نوع توصیه		توصیه سیاستی	الزامات و قیود اجرایی	دستگاه متولی	دستگاه‌های معین	زمان‌بندی اجرا
	تداوم	اصلاح					
۱		**	حکم مندرج در قوانین بودجه سنواتی درخصوص ثبات تفاوت تطبیق موضوع ماده (۷۸) قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق کارکنان مشمول این تفاوت، در قوانین بودجه سنواتی سال‌های آتی و سایر قوانین تکرار نشود.	اهتمام و اراده جدی خطمشی‌گذاران مبنی بر ارتقای عدالت‌محوری در نظام پرداخت کشور	مجلس شورای اسلامی	سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور	کوتاه مدت
۲		**	تفاوت‌های تطبیق موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۷ و بند (ی) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۸ از احکام کارگزینی کارکنان مشمول حذف شده و منابع حاصل از این اقدام صرف افزایش امتیاز ترمیم حقوق، موضوع بند (۱) قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری گردد.	اهتمام و اراده جدی خطمشی‌گذاران مبنی بر ارتقای عدالت‌محوری در نظام پرداخت کشور	مجلس شورای اسلامی	سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه کشور	کوتاه مدت

* تداوم یا تقویت آئیم‌ها یا اقدامات

** اصلاح رویه‌ها یا ایجاد سازوکارها

ماخذ: یافته‌های پژوهش.

منابع و ماخذ

- [۱] مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). اظهار نظر کارشناسی درباره طرح «اصلاح ماده (۱۱۷) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#)». شماره مسلسل: ۱۸۶۸۵. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۲] مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). بررسی مصوبات کمیسیون تلفیق لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور (۶): ارزیابی حذف ثبات تفاوت‌های تطبیق در حکم حقوق کارکنان (موضوع جزء «۱» بند «الف» تبصره (۱۲)). شماره مسلسل: ۱۸۸۵۱. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۳] مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۳). بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور (۱۲): موضوع تبصره (۱۲) حقوق و دستمزد. شماره مسلسل: ۲۰۱۹۹. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).

- [۴] مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۲). بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور: احکام نظام اداری و حقوق و دستمزد (موضوع تبصره (۱۵)). شماره مسلسل: ۱۹۵۱۰. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۵] مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). پیشنهاد ایجاد «فوق‌العاده تعدیل» در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی. شماره مسلسل: ۱۸۴۶۳. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۶] مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: «لایحه متناسب‌سازی حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان کشوری و لشگری» ۱. کلیات و محورهای تصمیم‌گیری. شماره مسلسل: ۱۸۴۷۴. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۷] [قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران](#)، مصوب ۱۳۶۸.
- [۸] [سیاست‌های کلی نظام اداری](#)، ابلاغی ۱۳۸۹.
- [۹] [قانون آئین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی](#)، مصوب ۱۳۷۸.
- [۱۰] [قانون مدیریت خدمات کشوری](#)، مصوب ۱۳۸۶.
- [۱۱] [قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت](#)، مصوب ۱۳۷۰.
- [۱۲] [مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی موضوع بند \(پ\) ماده ۲ قانون استخدام کشوری](#)، مصوب ۱۳۵۲.
- [۱۳] [قانون استخدام کشوری](#)، مصوب ۱۳۴۵.
- [۱۴] [قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران \(۱۴۰۰-۱۳۹۶\)](#)، مصوب ۱۳۹۶.
- [۱۵] [قانون بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور](#)، مصوب ۱۴۰۳.
- [۱۶] [قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور](#)، مصوب ۱۴۰۲.
- [۱۷] [قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور](#)، مصوب ۱۴۰۱.
- [۱۸] [قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور](#)، مصوب ۱۴۰۰.
- [۱۹] [قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور](#)، مصوب ۱۳۹۹.
- [۲۰] [قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور](#)، مصوب ۱۳۹۸.
- [۲۱] [قانون بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور](#)، مصوب ۱۳۹۷.
- [۲۲] [قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور](#)، مصوب ۱۳۹۶.
- [۲۳] [قانون بودجه سال ۱۳۹۶ کل کشور](#)، مصوب ۱۳۹۵.
- [۲۴] [قانون بودجه سال ۱۳۹۵ کل کشور](#)، مصوب ۱۳۹۴.
- [۲۵] [قانون بودجه سال ۱۳۹۴ کل کشور](#)، مصوب ۱۳۹۳.
- [۲۶] [قانون بودجه سال ۱۳۹۳ کل کشور](#)، مصوب ۱۳۹۲.
- [۲۷] [قانون بودجه سال ۱۳۹۲ کل کشور](#)، مصوب ۱۳۹۱.
- [۲۸] [قانون بودجه سال ۱۳۹۱ کل کشور](#)، مصوب ۱۳۹۰.
- [۲۹] [قانون بودجه سال ۱۳۹۰ کل کشور](#)، مصوب ۱۳۸۹.
- [۳۰] [قانون بودجه سال ۱۳۸۹ کل کشور](#)، مصوب ۱۳۸۸.
- [۳۱] [قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور](#)، مصوب ۱۳۸۷.
- [۳۲] [قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشگری](#)، مصوب ۱۴۰۱.
- [۳۳] تصویب‌نامه درخصوص ضریب حقوق شاغلین مشمول [قانون مدیریت خدمات کشوری](#)، مصوب ۱۳۹۸/۱/۲۸، شماره ۵۶۴۸۵/ت/۸۷۲۴هـ.
- [۳۴] دادنامه شماره ۹۱۰ مورخ ۱۴۰۱/۱۲/۰۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.

گزیده سیاستی

گزارش حاضر به تحلیل و ارزیابی ثبات تفاوت‌های تطبیق در حکم حقوق کارکنان دولت، موضوع جزء (۲) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۴، پرداخته و پیشنهاداتی به منظور اصلاح آن ارائه می‌نماید.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

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

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

وبسایت: rc.majles.ir