

«تبیین و ارزیابی نظام برخورداری از امتیازات و فوق العاده های قانون مدیریت خدمات کشوری»

(کیان افشاری اقدم)

(کارشناس آموزش و پژوهش استانداری آذربایجان غربی)

چکیده

امروزه یکی از پراهمیت ترین مسائل در راستای استخدام و نیز امتیازات آنان در اداره ها توسط دولت ها موضوع حقوق و برخورداری از امتیازات آن است. چه بسا با نحوه میزان بهره وری، رضایت بخشی و در جهت پیشرفت اهداف و پیشبرد مقاصد ارتباط تنگاتنگی داشته باشد. خصوصا در قانون مدیریت خدمات کشوری ایران و نظام اداری آن که تعداد بسیار بالای کارکنان در این نظام قابل توجه است. یکی از روش های افزایش رضایت مندی و بهره وری و از همه مهمتر از همه به نوعی انگیزه و هدف اصلی از استخدام به خدمات دولتی، دریافت حقوق مزایا در راستای پیشبرد مقاصد دولت و جامعه خویش میباشد و هرچه این امتیازات بیشتر، سطح رضایت مندی و پیشرفت نیز بهتر خواهد و بالعکس نیز وجود دارد.

تحقیق حاضر با روش توصیفی-تحلیلی منابع کتابخانه ای -رایانه ای با هدف بررسی ارزیابی حقوق و برخورداری از امتیازات و فوق العاده در قانون مدیریت خدمات کشوری در پرتو قوانین و قواعد کلی این قانون میباشد. لذا در این راستا حقوق مادی و غیرمادی کارمندان اعم از: فوق العاده هایی مانند: ایثارگری، سختی کار، بدی شرایط آب و هوا، کار در مناطق کمتر توسعه یافته، عائله منددی و ... در دستور کار قرار گرفت و نتیجه آن شد که رویه قوانین دیوان عدالت اداری و نیز قانون مدیریت خدمات کشوری در راستای رفاه هر چه بیشتر کارمندان بوده و هرچه این برخورداری از امتیازات بیشتر سطح رضیات مندی و پیشبرد اهداف و مقاصد کشور افزایش پیدا خواهد و بالعکس نیز وجود خواهد داشت.

کلید واژه

حقوق، مزایا، قانون، امتیازات، فوق العاده. کارمند.

مقدمه

۱-

در کنار حقوق، برخی پرداختی‌های دیگر تحت عنوان فوق العاده ها و مزایای شغلی به کارمندان صورت می‌گیرد. طبق ماده ۷۹ قانون مدیریت خدمات کشوری، فوق العاده ها و مزایای شغلی در قالب مستمر، غیرمستمر، پاداش و هزینه‌ها به کارمندان دستگاه های اجرایی پرداخت می‌شود. در قانون استخدام کشوری، ماده ۳۹ این قانون به موضوع فوق العاده ها و مزایای شغلی اختصاص یافته بود و در قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت نیز در مواد مختلفی از آن، پرداخت برخی فوق العاده ها تجویز شده بود. علاوه بر این، در برخی قوانین و مقررات نیز پرداخت برخی فوق العاده ها پیش‌بینی شده و پرداخت شده یا می‌شود. تعدد و پراکندگی قوانین و مقررات ناظر بر پرداخت فوق العاده ها، قانون گذار را بر آن داشت تا در ماده ۷۸ قانون مدیریت مقرر دارد که «در دستگاه های مشمول این قانون کلیه مبانی 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 رفت‌وآمد، سلف‌سرویس، مهد کودک و یا سایر موارد پرداخت می‌گردد، با اجرای این قانون لغو می‌گردد.» با این حال، تعداد زیاد دستگاه هایی که به‌موجب ماده ۱۱۷ قانون مدیریت از شمول این قانون خارج شده اند و عملاً با قوانین و مقررات متفاوت با قانون مدیریت خدمات کشوری، نظام پرداخت حقوق و مزایای خود را شکل داده اند، مانند اعضای هیأت علمی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی، خصوصاً در دانشگاه های زیرمجموعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی که از فوق العاده کارانه برخوردار هستند، در واقعیت امر، تلاش قانون گذار برای هماهنگ ساختن نظام پرداخت حقوق و مزایای کارکنان دستگاه های اجرایی را عقیم و ناکارآمد ساخته‌اند.

با این‌همه، در ادامه، حسب آنچه که در ماده ۷۹ قانون مدیریت خدمات کشوری مقرر شده، انواع فوق العاده ها و مزایای شغلی را مورد بررسی قرار داده و چالش‌های راجع به هر کدام از آنها را بیان می‌نماییم؛ با این توضیح که فوق العاده ها مزایایی را شامل می‌شوند که به شرایط محیط و ماهیت کار در منطقه خاص یا نوع وظیفه و سایر عوامل مؤثر به استثناء عوامل شغل و شاغل بستگی دارند. این فوق العاده ها معمولاً در ارتباط با شرایط خاص یا غیرمتعارف و تحت عناوین حقوق و مزایای مشاغل سخت یا شرایط بازار کار یا شرایط غیر متعارف کاری قابل پرداخت هستند و به‌نوعی مکمل حقوق ثابت می‌باشند و البته فوق العاده ها و مزایایی که ذیل به آنها خواهیم پرداخت، مزایای مالی هستند و این در حالی است که در برخی موارد مستخدمین از مزایای غیرمالی همچون بیمه‌های اجتماعی، بورسهای آموزشی و مرخصی‌ها نیز برخوردار هستند (شعبانی، ۱۳۸۲: ۸۵) که طبق ماده ۱۰۷ و تبصره (۱) ماده ۱۲۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، در هنگام بازخریدی و بازنشستگی، مرخصی‌های ذخیره شده قابل تبدیل به وجه و پرداخت به مستخدم هستند.

۲- فوق العاده های مستمر

این نوع فوق العاده ها، طبق تبصره ماده ۷۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، شامل فوق العاده های مذکور در بندهای (۲) و (۳) و (۵) ماده ۶۸ این قانون می‌شود. این مزایا به‌موجب ماده ۱۰۶ این قانون، مشمول برداشت کسور بازنشستگی بوده و در تعیین حقوق بازنشستگی محاسبه می‌شوند.

با این توضیح، ذیل به بررسی فوق العاده های مذکور و چالش‌های فراروی آنها می‌پردازیم:

۲-۱- فوق العاده ایثارگری

طبق بند (۲) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، «فوق العاده ایثارگری متناسب با درصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه در جبهه و مدت اسارت تا (۱۵۰۰) امتیاز و به دارندگان نشان های دولتی تا (۷۵۰) امتیاز تعلق می‌گیرد. کارمندان و بازنشستگان که در زمان جنگ در مناطق جنگ‌زده مشغول خدمت اداری بوده اند به ازای هر سال خدمت در زمان جنگ (۱۲۵) امتیاز در نظر گرفته می‌شود.»

در این بند هرچند که به‌موجب ماده (۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مصوب ۱۳۹۱، ایثارگر «به کسی اطلاق می‌گردد که برای استقرار و حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی و دفاع از کیان نظام جمهوری اسلامی ایران و استقلال و تمامیت ارضی کشور، مقابله با تهدیدات و تجاوزات دشمنان داخلی و خارجی انجام وظیفه نموده و شهید، مفقودالثر، جانباز، اسیر، آزاده و رزمنده شناخته شود»، پرداخت فوق العاده ایثارگری به آن دسته از ایثارگرانی محدود شده است که جانباز یا آزاده بوده و یا به‌طور داوطلبانه در جبهه‌ها حضور داشته‌اند که این اختلاف در تعریف مفاهیم، یکی از اشکالات هنجاری رایج در نظام قانون گذاری کشور به‌شمار می‌آید.

در اجرای بند مذکور، طبق بند (۴) فصل یکم بخشنامه شماره ۱/۱۴۵۹۳/۲۰ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور در خصوص پرداخت فوق العاده ایثارگری مقرر شده بود:

«ایثارگران شاغل و همچنین ایثارگرانی که از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱ به استخدام دستگاه های اجرایی در می‌آیند حسب مورد ایثارگری به تصریح بند (۲) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، از امتیازات جدول (۱-۳) بهره مند می‌شوند:

جدول ۳-۱- امتیازات دستگاه های اجرایی

درصد جانبازی	مدت اسارت	مدت خدمت داوطلبانه در جبهه	امتیاز
۵ درصد	۳ تا ۶ ماه	۳ تا ۶ ماه	۴۰۰
تا ۱۰ درصد	تا ۱۲ ماه	تا ۱۲ ماه	۵۰۰
تا ۱۵ درصد	تا ۱۸ ماه	تا ۱۸ ماه	۶۰۰
تا ۲۰ درصد	تا ۲۴ ماه	تا ۲۴ ماه	۷۰۰
تا ۲۵ درصد	تا ۳۰ ماه	تا ۳۰ ماه	۸۰۰
تا ۳۰ درصد	تا ۳۶ ماه	تا ۳۶ ماه	۹۰۰
تا ۳۵ درصد	تا ۴۲ ماه	تا ۴۲ ماه	۱۰۰۰
تا ۴۰ درصد	تا ۴۸ ماه	تا ۴۸ ماه	۱۱۰۰
تا ۴۵ درصد	تا ۵۴ ماه	تا ۵۴ ماه	۱۲۰۰
تا ۵۰ درصد	تا ۶۰ ماه	تا ۶۰ ماه	۱۳۰۰
تا ۶۰ درصد	تا ۷۰ ماه	تا ۷۰ ماه	۱۵۰۰
بالاتر از ۶۰ درصد	بالاتر از ۷۰ ماه	بالاتر از ۷۰ ماه	۱۵۵۰

همچنین در تبصره (۱) ذیل بند مزبور نیز مقرر شد: «در صورتی که کارمند از اجتماع حالات ایثارگری برخوردار باشد، بالاترین امتیاز مربوط به یکی از آنها مبنای تعیین امتیاز قرار گرفته و بیست و پنج درصد (۲۵٪) از امتیاز حالات دیگر ایثارگری، به امتیاز ایثارگری وی اضافه خواهد شد، مشروط بر آنکه امتیاز ایثارگری آنان از سقف (۱۵۵۰) امتیاز تجاوز ننماید. امتیاز کارمندان ایثارگری که از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱ در دستگاه های اجرایی اشتغال می‌یابند و یا از تسهیلات ایثارگری موجود در قوانین و مقررات موضوعه بهره مند نشده اند، بر اساس سازوکار مذکور محاسبه می‌شود، در هر صورت میزان دریافتی ایثارگران که بابت ایثارگری در مقررات گذشته دریافت داشته‌اند، نباید کاهش یابد».

اما اولاً: هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه شماره ۶۰۴ مورخ ۱۳۹۶/۶/۲۸ اظهار داشت که «نظر به اینکه جدول شماره ۴ بخشنامه شماره ۱۴۵۹۳/۲۰۰/۱۳۸۸/۲/۲۱- معاونت وقت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور بدون رعایت تناسب حضور در جبهه حداقل ۳ ماه حضور در جبهه را شرط برخورداری از فوق العاده ایثارگری مقرر کرده، این امر مغایر حکم بند ۲ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری است.» و بر این اساس ردیف (۱) جدول شماره (۴) را ابطال نمود.

ثانیاً: این هیأت در دادنامه شماره ۶۸۴ مورخ ۱۳۹۶/۷/۲۵ با این توضیح که «وفق بند ۲ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری فوق العاده ایثارگری متناسب با درصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه در جبهه و مدت اسارت تا ۱۵۰۰ امتیاز و به دارندگان نشان های دولتی تا ۷۵۰ امتیاز تعلق می‌گیرد» و «نظر به اینکه در بندهای ۵ و ۴ بخشنامه معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور سقف امتیازات مذکور در خصوص ایثارگران به ۱۵۵۰ و دارندگان نشان های دولتی به ۸۰۰ امتیاز افزایش یافته و این امر مغایر قانون فوق الذکر و خارج از صلاحیت معاونت مذکور و ورود در حوزه تقنینی محسوب می‌شود، بندهای ۵ و ۴ بخشنامه مذکور» را ابطال کرده است. ثالثاً: طبق دادنامه شماره ۵۱۱ مورخ ۱۳۹۱/۷/۲۴، هیأت عمومی دیوان «حکم مقرر در تبصره بند ۴ دستورالعمل شماره ۱۴۵۹۳/۲۰۰/۱۳۸۸/۲/۲۱- معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور که در صورت اجتماع حالات مذکور در قانون برای کارمندان، پس از احتساب امتیاز بالاترین حالت، فقط ۲۵ درصد امتیاز سایر حالات را قابل احتساب دانسته است» را با این استدلال که «این مقرره موجب تضییق حکم قانون گذار و تضییع حقوق اشخاص است»، ابطال نموده است.

قطع نظر از آرای فوق که ناظر بر ابطال بند (۴) دستورالعمل معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور و تبصره (۱) ذیل آن در خصوص فوق العاده ایثارگری صادر شده است و البته این ایراد به دادنامه شماره ۶۸۴ مورخ ۱۳۹۶/۷/۲۵ هیأت عمومی دیوان وارد است که بدون توجه به حکم مقرر در جزء (ب) بند ۱۱ قانون بودجه سال ۱۳۸۸ صادر شده که به موجب آن مقرر شده بود میزان فوق العاده های موضوع ماده ۶۸ قانون مدیریت تا ۵۰ درصد قابل افزایش است ۱۱، آرای دیگری از هیأت عمومی دیوان نیز ناظر بر پرداخت فوق العاده مزبور در چارچوب بند (۲) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری صادر شده است. نخست این که این هیأت در دادنامه شماره ۱۸۱۵-۱۸۱۳-۱۸۱۴ مورخ ۱۳۹۷/۹/۱۳ با توجه به خصوصی سازی بانک ملت اعلام داشته که «کارکنان رسمی و پیمانی آن بانک که قبل از تاریخ واگذاری و غیر دولتی شدن در بانک ملت شاغل بوده اند، به موجب ماده ۶۶ قانون یاد شده ۱۲ استحقاق دارند فوق العاده ایثارگری موضوع بند ۲ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری را دریافت کنند.» که البته طبق دادنامه شماره ۱۶۳۰ مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۷ هیأت عمومی دیوان در این باره توجه به رأی وحدت رویه شماره ۳۳۴۰ مورخ ۱۳۱۳۹۸/۱۲/۶ ضروری است. دوم این که طبق دادنامه شماره ۲۳۹۷ مورخ ۱۳۹۸/۸/۱۴، «آیین نامه اجرایی نحوه تعیین فوق العاده ایثارگری، نشان ها و خدمات اداری در مناطق جنگ زده (موضوع بند ۲ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری) توسط ستاد کل نیروهای مسلح تهیه و طی گردش کار شماره ۷۴۶۵۶-۱۳۸۸/۸/۲۰ تا بنابید مقام معظم رهبری جهت اجرا در نیروهای مسلح ابلاغ شده است.» همچنین در این دادنامه مقرر شد که «بر اساس قانون خدمت نظام

وظیفه

مصوب سال ۱۳۶۳ و اصلاحات بعدی آن، خدمت کارکنان وظیفه جنبه تکلیفی داشته و داوطلبانه محسوب نمی‌شود و بند ۲ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، پرداخت فوق العاده ایثارگری را برای ایثارگرانی مقرر داشته که خدمت داوطلبانه در جبهه داشته باشند، بنابراین رزمندگان وظیفه را در بر نمی‌گیرد. اما هیأت عمومی دیوان متعاقباً با اعمال ماده ۹۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان نسبت به دادنامه مزبور، طی دادنامه شماره ۲۵۷ مورخ ۱۳۹۹/۲/۱۶ اعلام داشت که «در ارتباط با دوران دفاع مقدس، برابر بند ۳ آیین‌نامه اجرایی نحوه تعیین فوق العاده ایثارگری، نشان‌ها و خدمات اداری در مناطق جنگ زده (موضوع بند ۲ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری) که جهت اجرا در نیروهای مسلح به تصویب فرماندهی معظم کل قوا رسیده است، مقرر شده: «سه چهارم مدت خدمت کارکنان پایور و وظیفه که توسط ارتش جمهوری اسلامی ایران، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، کمیته، شهربانی و ژاندارمری (نیروی انتظامی)، وزارت سپاه و وزارت دفاع و جهاد سازندگی سابق به جبهه و مناطق عملیاتی دوران دفاع مقدس اعزام شده اند، خدمت داوطلبانه تلقی می‌گردد.» و با توجه به اینکه افراد در طی دوره خدمت وظیفه، جزء کارکنان نیروهای مسلح محسوب می‌شوند، بنابراین تعیین میزان داوطلبانه بودن مدت خدمت کارکنان وظیفه حاضر در جبهه‌های دفاع مقدس که از سوی مراجع ذیربط در نیروهای مسلح اعلام می‌شود مشمول بند ۳ آیین‌نامه اجرایی نحوه تعیین فوق العاده ایثارگری، نشان‌ها و خدمات اداری در مناطق جنگ زده (موضوع بند ۲ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری) بوده» و لذا دادنامه قبلی «هیأت عمومی دیوان عدالت اداری که مفاد بند ۳ آیین‌نامه مذکور را شامل سربازان وظیفه‌ای که متعاقباً در دستگاه‌های اجرایی خارج از نیروهای مسلح اشتغال پیدا کرده‌اند ندانسته، واجد ایراد و اشتباه می‌باشد».

اما نکته قابل توجه در خصوص پرداخت فوق العاده ایثارگری به کارکنان دستگاه‌های اجرایی این‌که بعدها با تصویب قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران در سال ۱۳۹۱، در ماده ۵۱ این قانون مقرر شد: «کلیه دستگاه‌های اجرائی مشمول این قانون موظفند به شهدا و جانبازان بیست و پنج درصد (۲۵٪) و بالاتر و آزادگان شاغل مبلغی معادل بیست و پنج درصد (۲۵٪) حداقل حقوق کارکنان دولت را که هر سال توسط دولت تعیین می‌شود. به عنوان فوق العاده ایثارگری به طور ماهانه پرداخت نماید.» ماده مذکور البته متعاقباً به موجب بند (ب) ماده ۸۸ قانون برنامه پنجساله ششم توسعه با این اصلاح همراه شد که پس از عبارت «آزادگان»، عبارت «همسران و فرزندان شهدا» اضافه شد.

با وضع ماده ۵۱ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران این ابهام مطرح شد که آیا با توجه به حکم جدید در قانون مؤخر، حکم مذکور در بند (۲) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری در خصوص آن دسته از افرادی که موضوع حکم جدید قرار می‌گیرند، ملغی شده یا همچنان به قوت خود باقی بوده و این افراد هر دو فوق العاده ایثارگری را توان دریافت خواهند نمود. در این باره هیأت تخصصی اداری و استخدامی دیوان طی دادنامه شماره ۲۴۵ مورخ ۱۳۹۵/۱۰/۲۹ قائل به این شده بود که «در ماهیت امر ... فوق العاده ایثارگری موضوع بند ۲ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ به موجب ماده ۷۶ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مصوب ۱۳۹۱ در مواردی که با ماده ۵۱ قانون اخیرالذکر مغایرت دارد لغو گردیده است.» اما در نهایت این ابهام به صدور دادنامه شماره ۳۹۳ مورخ ۱۳۹۹/۳/۱۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری انجامید که در آن هیأت مزبور اعلام داشت: «با توجه به اینکه اولاً: نحوه محاسبه مبلغ فوق العاده ایثارگری موضوع ماده ۵۱ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران و فوق العاده ایثارگری موضوع بند ۲ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری متفاوت بوده و فوق العاده ایثارگری موضوع ماده ۵۱ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران عدد ثابت و به میزان ۲۵٪ حداقل حقوق است و فوق العاده ایثارگری موضوع بند ۲ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری بر مبنای امتیاز ایثارگر تا ۱۵۰۰ امتیاز ضرب در ضریب سال تعیین می‌شود. ثانیاً: مشمولین این دو فوق العاده ایثارگری متفاوت هستند و فوق العاده ایثارگری موضوع ماده ۵۱ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران شامل شهدا و جانبازان بیست و پنج درصد و بالاتر و آزادگان و همسران و فرزندان شهدا است اعم از اینکه مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری باشند یا بر مبنای سایر نظامات استخدامی حقوق دریافت کنند، در حالی که فوق العاده ایثارگری موضوع بند ۲ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری علیرغم شمول بر تمامی جانبازان، آزادگان و رزمندگان دارای خدمت داوطلبانه، تنها ایثارگرانی را در بر می‌گیرد که بر مبنای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری حقوق دریافت می‌کنند، بنابراین ... پرداخت هر دو فوق العاده یاد شده به ایثارگران امکانپذیر است. در عین حال با توجه به اینکه قانون گذار به موجب ذیل تبصره ماده ۷۶ قانون مدیریت خدمات کشوری صرفاً فوق العاده ایثارگری موضوع بند ۲ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری را مستمر محسوب کرده و به موجب ماده ۱۰۶ همان قانون مشمول کسور بازنشستگی دانسته است و با عنایت به اینکه در خصوص فوق العاده ایثارگری موضوع ماده ۵۱ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران تصریحی از سوی قانون گذار در رابطه با کسر کسور بازنشستگی وجود ندارد و فوق العاده موضوع ماده فوق با توجه به ماهیت آن امتیازی برای زمان اشتغال فرد ایثارگر بوده و به موجب تبصره ۲ ماده مذکور به جانبازان و آزادگان در حال اشتغال تعلق نمی‌گیرد و مشمول کسور بازنشستگی نیست، لذا بنا به مراتب فوق مکاتبات مورد شکایت که دلالت بر عدم کسر کسور بازنشستگی از فوق العاده ایثارگری موضوع ماده ۵۱ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران دارند، با قانون مغایرتی ندارد و ابطال نشد.»

در خصوص فوق العاده ایثارگری موضوع ماده ۵۱ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران، اشاره به نکاتی دیگر از چند دادنامه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز ضروری است. نخست این‌که طبق دادنامه شماره ۱۷۷۴ مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۲۸، «ماده ۵۱ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران پرداخت فوق العاده ایثارگری را مشروط و مقید به تأمین اعتبار مالی نموده است، لذا جزء حقوق مکتسب افراد ذینفع محسوب می‌شود و از ماده ۷۳ قانون مذکور نمی‌توان برداشت کرد که ایجاد حق در مورد آن مشروط به تأمین اعتبار در قانون بودجه سنواتی می‌باشد بلکه ماده ۷۳ مذکور در مقام تأکید بر تأمین منابع مالی مورد نیاز در قالب مفاد لوایح بودجه سنواتی می‌باشد، همانگونه که در ماده ۸۷ قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران نیز دولت موظف شده است اقدامات لازم برای اجرای صحیح و به موقع قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران را به عمل آورد و اعتبار کافی را در بودجه سنواتی پیش‌بینی نماید و کلیه آیین‌نامه‌های اجرائی آن را حداکثر تا شش ماهه سال اول اجرای قانون برنامه تصویب و ابلاغ نماید. بنابراین عدم تأمین

اعتبار
پرداخت فوق العاده ذکر شده حق مکتسب در مورد آن را منتفی نمی‌کند و نهایتاً در صورت عدم تأمین اعتبار جزء حقوق معوق درخواهد آمد که دستگاه مکلف است همانند سایر حقوق معوق متعاقباً نسبت به تأمین اعتبار و پرداخت آن اقدام نماید.» موضوعی که در دادنامه شماره ۱۷۰۱ مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۱۴ هیأت عمومی دیوان نیز مورد اشاره قرار گرفته است. دوم این که به موجب دادنامه شماره ۱۴۴۸ مورخ ۱۳۹۸/۷/۱۶، فوق العاده مزبور برای ایثارگران «اعم از این که دارای وضعیت رسمی، پیمانی یا قراردادی باشند پیش‌بینی شده است» و لذا منوط نمودن پرداخت آن به ایثارگران دارای وضعیت قراردادی به تبدیل وضعیت استخدامی آنها خلاف قانون است.

در بند (۲) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، علاوه بر ایثارگرانی که جانباز یا آزاده هستند و یا به‌طور داوطلبانه در جبهه‌ها خدمت می‌نمودند، دارندگان نشان های دولتی نیز مشمول دریافت فوق العاده موضوع این بند تا (۷۵۰) امتیاز قلمداد شده اند. طبق بند (۱۵) ماده یک آیین‌نامه اجرایی نحوه تعیین فوق العاده ایثارگری، نشان ها و خدمت اداری در مناطق جنگ‌زده، مراد از «نشان» در بند (۲) ماده ۶۸ قانون مدیریت، «آن دسته از نشان هایی (است) که عناوین و شرایط اعطای آنها در آیین‌نامه اعطای نشان های دولتی مصوب ۱۳۶۹ هیئت وزیران و اصلاحیه‌های بعدی و همچنین دستورالعمل نشان های نیروهای مسلح مصوب مقام معظم فرماندهی کل قوا تعیین شده است.» در ماده ۲ آیین‌نامه مذکور، به جای عبارت «فوق العاده ایثارگری»، در این گونه موارد از عبارت «فوق-العاده نشان» استفاده شده است. در رابطه با فوق العاده مزبور همچنین شایان ذکر است که هرچند بند (۵) فصل یکم بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳/۱ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور به این موضوع اختصاص یافته و به موجب آن مقرر شده بود:

«به استناد بند (۲) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری امتیاز دارندگان نشان های دولتی به شرح زیر تعیین می‌شود:

الف - دارندگان نشان عالی ۸۰۰ امتیاز

ب - دارندگان نشان تخصصی و عمومی درجه ۱ ۶۵۰ امتیاز

ج - دارندگان نشان تخصصی و عمومی درجه ۲ ۵۰۰ امتیاز

د - دارندگان نشان تخصصی و عمومی درجه ۳ ۴۰۰ امتیاز

تبصره: در صورتی که کارمند دارای بیش از یک نشان دولتی باشد جمع امتیاز نشان های دولتی با رعایت حداکثر سقف امتیاز (۸۰۰ امتیاز) بلامانع است.» لکن همچنانکه پیشتر اشاره شد، هیأت عمومی دیوان در دادنامه شماره ۶۸۴ مورخ ۱۳۹۶/۷/۲۵ با این توضیح که «وفق بند ۲ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری فوق العاده ایثارگری متناسب با درصد جانبازی و مدت خدمت داوطلبانه در جبهه و مدت اسارت تا ۱۵۰۰ امتیاز و به دارندگان نشان های دولتی تا ۷۵۰ امتیاز تعلق می‌گیرد» و «نظر به اینکه در بندهای ۵ و ۴ بخشنامه معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور سقف امتیازات مذکور در خصوص ایثارگران به ۱۵۵۰ و دارندگان نشان های دولتی به ۸۰۰ امتیاز افزایش یافته و این امر مغایر قانون فوق الذکر و خارج از صلاحیت معاونت مذکور و ورود در حوزه تقنینی محسوب می‌شود، بندهای ۵ و ۴ بخشنامه مذکور» را ابطال کرده است. البته همچنانکه اشاره شد دادنامه مذکور با توجه به این که بدون ملاحظه جزء (ب) بند ۱۱ قانون بودجه سال ۱۳۸۸ که در آن اجازه افزایش فوق العاده های موضوع ماده ۶۸ قانون مدیریت تا ۵۰٪ داده شده بود، صادر شد محل ایراد جدی است. در حال حاضر با توجه به مصوبه شماره ۱۶۲۸۶۲/ت/۵۴۰۵۷-هـ مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۲۱ هیأت وزیران و بخشنامه‌های شماره ۶۹۶۴۸۸ مورخ ۱۳۹۸/۱۱/۳۰ سازمان برنامه و بودجه کشور و شماره ۷۱۳۸۱۸ مورخ ۱۳۹۸/۱۲/۷ سازمان اداری و استخدامی کشور، دستگاه های اجرایی می‌توانند با تشخیص خود و در قالب اعتبارات مصوب، امتیازات فصل دهم قانون مدیریت، از جمله امتیازات موضوع بند (۲) ماده ۶۸ این قانون را تا ۵۰ درصد افزایش دهند.

نشان های دولتی بر اساس آیین‌نامه اعطای نشان های دولتی مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۷ هیأت وزیران به ترتیب تقدم عبارتند از:

الف- نشان های عالی که به ترتیب ارجحیت شامل نشان های انقلاب اسلامی، استقلال، آزادی، جمهوری اسلامی می‌شوند.

ب- نشان های تخصصی که عبارتند از: دانش، پژوهش، لیاقت و مدیریت، عدالت.

ج- نشان های عمومی شامل نشان های سازندگی، خدمت، کار و تولید، شجاعت، ایثار، تعلیم و تربیت، فرهنگ و هنر، ادب پارسی.

دسته دیگری از افراد که به موجب بند (۲) ماده ۶۸ قانون مدیریت از فوق العاده مستمر موضوع این بند برخوردار می‌شوند، کارمندان و بازنشستگانی هستند که در زمان جنگ در مناطق جنگ‌زده ۱۴ مشغول خدمت اداری بوده اند و به ازای هر سال خدمت در زمان جنگ (۱۲۵) امتیاز برای آنان در نظر گرفته می‌شود. البته طبق تبصره (۲) ذیل بند (۴) فصل یکم بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳/۱ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور با رعایت جزء (ب) بند ۱۱ قانون بودجه سال ۱۳۸۸ مقرر شد که «برای خدمت اداری در مناطق جنگ‌زده (موضوع بند ۲ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری) به ازای هر سال خدمت در زمان جنگ (۱۳۰) امتیاز در نظر گرفته می‌شود.» همچنین در حال حاضر با توجه به مصوبه شماره ۱۶۲۸۶۲/ت/۵۴۰۵۷-هـ مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۲۱ هیأت وزیران و بخشنامه‌های شماره ۶۹۶۴۸۸ مورخ ۱۳۹۸/۱۱/۳۰ سازمان برنامه و بودجه کشور و

شماره

۷۱۳۸۱۸ مورخ ۱۳۹۸/۱۲/۷ سازمان اداری و استخدامی کشور، دستگاه های اجرایی می‌توانند با تشخیص خود و در قالب اعتبارات مصوب، امتیازات فصل دهم قانون مدیریت، از جمله امتیازات موضوع بند (۲) ماده ۶۸ این قانون را تا ۵۰ درصد افزایش دهند.

بهموجب بند (۱۴) ماده یک آیین‌نامه اجرایی نحوه تعیین فوق العاده ایثارگری، نشان ها و خدمات اداری در مناطق جنگ‌زده، «خدمات اداری در مناطق جنگ زده: به خدمت کارکنان دولت در وظایف اداری و سازمانی در زمان جنگ تحمیلی در این مناطق به‌جز رزمندگان اطلاق می‌گردد.» همچنین طبق بند (۱۳) ماده مزبور، «مناطق جنگ‌زده: به بخش‌های مسکونی و صنعتی در محدوده مناطق جنگی و عملیاتی اطلاق می‌شود.»

بند دوم- فوق العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیر متعارف

در بند (خ) ماده ۳۹ قانون استخدام کشوری (الحاقی مصوب ۱۳۶۳/۲/۱۸) مقرر شده بود: «فوق العاده سختی شرایط محیط کار فقط به مستخدمینی که در شرایط غیرمتعارف محیط کار به تشخیص سازمان اداری و استخدامی مجبور به انجام وظیفه می‌باشند قابل پرداخت است.» بعدها بهموجب ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸ نیز فوق العاده کار با اشعه برای مستخدمین دستگاه های اجرایی با شرایط خاصی پیش‌بینی شده بود. اما با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری، در بند (۳) ماده ۶۸ این قانون مقرر شده است: «فوق العاده 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.» بر این اساس، طی بخشنامه شماره ۲۰/۵۰۷۹۵ مورخ ۱۳۸۹/۱۰/۵ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور، دستورالعمل نحوه پرداخت فوق العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف موضوع بند (۳) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری به دستگاه های اجرایی ابلاغ شده است.

بهموجب بند (۲) این بخشنامه، «فوق العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیر متعارف به متصدیان مشاغل تعلق می‌گیرد که با وجود رعایت شرایط بهداشتی و ایمنی لازم و ارائه آموزش‌های ضروری، شاغل در هنگام انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله در معرض ابتلا به بیماری‌ها یا عوارض نامطلوب قرار می‌گیرد.» همچنین بر اساس بندهای (۳) و (۵) آن، اولاً، «فرآیند تعیین سختی کار کارمندان دولت از جمله، نحوه تعیین امتیاز درجه سختی کار و تکمیل فرم مربوط، براساس مفاد تصویب‌نامه مورخ ۱۳۶۶/۸/۹ و دستورالعمل آن، موضوع بخشنامه شماره ۳۴/۸۰۰ مورخ ۱۳۶۷/۴/۱۲ و اصلاحات بعدی آن می‌باشد.» و ثانیاً، «امتیاز سختی کار کارمندانی که از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱ به بعد، تصدی مشاغل مشمول بهره‌مندی از فوق العاده سختی کار را عهده‌دار شده یا می‌شوند، با توجه به درصدهایی که بر اساس مقررات قبلی برای آن مشاغل تعیین شده و بر اساس سازوکار این دستورالعمل مشخص می‌گردد.»

در رابطه با تعریف حقوقی «سختی کار و شرایط غیرمتعارف محیط کار» باید اشاره نمود که طبق بند ۳-۵ دستورالعمل نحوه پرداخت فوق العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف (شماره ۱۴۰۰/۳۴/۵۳۰ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۸) وزیر نیرو که جایگزین بند ۵-۵ دستورالعمل حقوق و مزایای کارمندان صنعت آب و برق (مصوب ۱۳۹۲/۷/۱) شده، «سختی کار و شرایط غیرمتعارف محیط کار» عبارت است از حالات و موقعیت‌هایی که به لحاظ طبیعت، ماهیت و ذات مشاغل و انجام کار در شرایط مذکور، انجام کار با دشواری نسبی همراه بوده و شاغل در انجام وظایف شغل با یک یا چند عامل از عوامل بند (۳) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری و نظایر آن بطور مستمر و یا متناوب مواجه می‌باشد.

با این وصف، در بند ۴-۵ این دستورالعمل، برخی عوامل برقراری فوق العاده سختی کار و کار در محیط‌های غیرمتعارف به این شرح برشمرده شده اند:

- «خطرهای ناشی از کار: حوادث و خطراتی که علی‌رغم پیش‌بینی‌های احتیاطی، شاغل در انجام وظایف با آن روبرو می‌باشد.
- فشارهای روحی و عصبی: این عامل مربوط به بیماری‌هایی می‌باشد که بر اثر سروکار داشتن با مراجعین زیاد و یا بروز درگیری‌های لفظی و یا تأثیرات منفی ناشی از مسئولیت کار و نظایر آن با توجه به طبیعت کار برای شاغل حادث می‌گردد.
- سروصدا و ارتعاش و کار با رایانه: سروصدا و ارتعاشاتی که شاغل در انجام وظایف شغل به جهت سروکار داشتن با رایانه، ماشین‌آلات و سایر تجهیزات مرتبط با کار با آن مواجه می‌گردد و در بلند مدت سبب بروز بیماری‌ها و ناهنجاری‌های جسمی، حرکتی، عصبی، روانی و ... می‌شود.
- آلودگی محیط کار: وجود دود، گاز، بخار در محل کار و همچنین آلوده بودن محیط به لحاظ وجود عامل بیماری‌زای سمی و موارد نظیر آن.
- فشارهای جسمانی: بیماری‌های جسمانی ناشی از خم و راست شدن مکرر، نشستن یا ایستادن مداوم، حمل اجسام سنگین و سایر ناراحتی‌های جسمانی از قبیل ابتلا به بیماری‌های مختلف و از دست دادن قوای سمعی و بصری که بر اثر کار ایجاد می‌گردد.
- گرما، سرما و رطوبت: گرما و سرمای ناشی از کار در فضای آزاد و یا محیط گرم و یا سرد که به لحاظ ماهیت شغل وجود دارد. وضعیت آب و هوای منطقه‌ای در این عامل منظور نمی‌باشد. رطوبت محل کار به علت جریان داشتن آب و یا کار با ماشین‌آلاتی که محیط کار را به‌طور غیرمتعارف مرطوب می‌سازد.

- تنهایی غیرمتعارف و کار در فضای مسدود: انجام کارهایی که مستلزم تنهایی غیرمعمول است و شاغل به لحاظ طبیعت کار، در فضای مسدود نظیر اتاقک‌ها و جاهای تنگ و یا دور از سایر همکاران انجام وظیفه می‌نماید.

- کار با مواد شیمیایی.

در رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، آرای متعددی در رابطه با فوق العاده موضوع بند (۳) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری صادر شده است. هیأت مزبور در دادنامه شماره ۸۵۱ مورخ ۱۳۹۹/۷/۸ و همچنین دادنامه شماره ۸۵۲ در همان تاریخ و دادنامه شماره ۱۵۹۰ مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۳۰، در این خصوص ابتدائاً اظهار داشته است: «فوق العاده مذکور در بند ۳ این ماده شامل کارکنانی است که در یکی از وضعیت‌های مورد اشاره در این بند قرار دارند. اولین وضعیت «سختی کار» می‌باشد که شامل افرادی است که مشاغل آنها بر اثر عوامل مختلف فشار و تنش به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی و جسمی به فرد وارد می‌آورد که نوع این مشاغل توسط قانون مشخص نشده و حسب مورد باید از طریق مرجع ذیصلاح تعیین شود. دومین وضعیت «کار در محیط‌های غیرمتعارف» می‌باشد که نمونه‌های آن توسط قانون مشخص شده نظیر کار با اشعه و مواد شیمیایی، کار با بیماران روانی، عفونی و در اورژانس و در بخش‌های سوختگی و مراقبت‌های ویژه بیمارستانی و شمول آن به سایر مشاغل باید هم‌سنگ از لحاظ موضوع و ماهیت با نمونه‌های ذکر شده در قانون باشد. سومین وضعیت «کار با مواد سمی، آتش‌زا و منفجره و کار در اعماق دریا» می‌باشد که قانون گذار برای این وضعیت امتیاز تا سه برابر سایر موارد لحاظ نموده است.» سپس هیأت عمومی دیوانبا توجه به مراتب فوق، اولاً قائل به این شده است که «اختصاص و تصویب برقراری فوق العاده بند ۳ ماده ۶۸ در هر یک از وضعیت‌های ذکر شده مستلزم وجود دلایل توجیهی لازم و انطباق شغل مورد نظر با آن می‌باشد.» ثانیاً، «پس از لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری مصوبه‌ای در خصوص تعیین مصادیق «سختی کار» از سوی هیأت وزیران تصویب و ابلاغ نشده است» و به موجب دادنامه شماره ۱۳۹۸/۴/۲۵ - ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۰۸۳۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مقررات حاکم در این خصوص که مربوط به قبل از قانون مدیریت خدمات کشوری بوده به علت منسوخ شدن آن از زمان اجرایی شدن قانون قابلیت استناد ندارد.» و ثالثاً، «در مورد محیط‌های غیر متعارف نیز لازم است مصادیق با مثالهای مذکور در بند ۳ ماده ۶۸ از سنخیت و انطباق لازم برخوردار باشد.» نکته اخیر در دادنامه‌های شماره ۷۲۷ مورخ ۱۳۹۴/۶/۱۰، شماره ۵۵۹ مورخ ۱۳۹۵/۸/۲۵، شماره ۱۲۳۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۲/۸ و شماره ۸۳۴ مورخ ۱۳۹۸/۴/۲۵ نیز به این شرح مورد تأکید قرار گرفته است که «بیان مصادیق سختی کار و کار در محیط‌های غیر متعارف، مندرج در بند ۳ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶ که موجب استحقاق پرداخت فوق العاده موضوع بند مذکور خواهد بود از باب تمثیل می‌باشد.»

نکته دیگری که در رابطه با پرداخت فوق العاده موضوع بند (۳) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری باید به آن اشاره نمود این که طبق رأی ایجاد رویه شماره ۶۲۸ مورخ ۱۳۹۲/۹/۱۱، «مطابق بند ۴ ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب سال ۱۳۶۸، به افرادی که به‌طور مستمر به کار با اشعه اشتغال داشته‌اند «بر مبنای مقدار شرایط بالقوه پرتودهی محیط کار و به تشخیص واحد قانونی و طبق آیین‌نامه‌های مربوط تا پنجاه درصد حقوق مزایا فوق العاده کار با اشعه تعلق» می‌گرفت، اما «با توجه به این که حکم مذکور تا زمان اجرای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری، موضوع بند ۳ ماده ۶۸ قانون مرقوم حاکمیت داشته است»، پرداخت فوق العاده موضوع بند (۴) ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه از ۱۳۸۸/۱/۱ دیگر موضوعیتی ندارد. شایان ذکر است که بر اساس رأی وحدت رویه شماره ۱۱۲ مورخ ۱۳۸۵/۳/۷، هیأت عمومی دیوان نظر به این که فوق العاده کار با اشعه «در قبال انجام کار مستمر با اشعه ایکس» پرداخت می‌شد، «با عنایت به ماهیت و طبیعت کار مزبور و صعوبت آن»، آن را «همانند فوق العاده شغل محسوب و از مصادیق مزایای مستمر و مشمول پرداخت کسور بازنشستگی» قلمداد نموده بود.

نکته آخر در خصوص پرداخت فوق العاده موضوع بند (۳) ماده ۶۸ قانون مدیریت این که علاوه بر این که در تبصره (۳) ماده ۱۱۷ مقرر شده که «کارمندان نیروهای انتظامی کماکان از فوق العاده سختی کار طبق مقررات استخدامی این نیرو علاوه بر فوق العاده های مذکور در فصل دهم این قانون برخوردار می‌باشند»، در برخی موارد قانون گذار به‌طور خاص با توجه به سختی کار در برخی مشاغل اقدام به تصویب فوق العاده های خاص نموده است که به‌نوعی تفاوت هایی در پرداختی‌های به کارمندان در دستگاه های مختلف و عدول از حکم واحد مندرج در ماده ۶۸ قانون مدیریت را به بار می‌آورد و این در حالی است که طبق ماده ۷۸ قانون مدیریت بنابر این بوده است که «در دستگاه های مشمول این قانون کلیه مبنای پرداخت خارج از ضوابط و مقررات این فصل به استثنای (برخی پرداخت‌ها)، با اجرای این قانون لغو» شود. در این باره به‌طور مثال، طبق ماده واحده قانون فوق العاده خاص کارمندان سازمان های پزشکی قانونی کشور و انتقال خون ایران مصوب ۱۳۹۰، مقرر شده که «نظر به سختی کار در سازمان پزشکی قانونی، ضرایب مندرج در جدول ... به‌عنوان فوق العاده خاص از ابتدای سال ۱۳۹۰ در حقوق و مزایای کارمندان اعمال می‌شود.» و بر اساس تبصره آن، «پرسنل و پزشکان سازمان انتقال خون با استفاده از درآمدهای سازمان از حقوق و مزایای این قانون بهره مند می‌گردند.» بعدها به‌موجب مصوبه مورخ ۱۳۹۱/۲/۱۹ مجلس شورای اسلامی، قانون فوق به کارمندان سازمان دامپزشکی کشور و سازمان زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور نیز تسری پیدا کرد و در حال حاضر نیز تسری آن به کارکنان قوه قضائیه به‌صورت طرح در مجلس شورای اسلامی مطرح شده و در دست بررسی است. هیأت عمومی دیوان در رأی وحدت رویه شماره ۴۶۹ مورخ ۱۳۹۹/۳/۲۷، با این استدلال که «هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در مقام صدور رأی ایجاد رویه شماره ۳۴-۱۳۹۱/۱/۲۸، استحقاق کارمندان سازمان های پزشکی قانونی کشور و انتقال خون ایران به دریافت فوق العاده خاص در حد اعتبارات مصوب مطابق ماده ۳ قانون تشکیل سازمان پزشکی قانونی کشور را مورد تأیید قرار داده است»، و «از آنجا که بر اساس مقررات فوق الذکر، اعتبار «فوق العاده خاص» از محل درآمدهای اختصاصی سازمان و در قبال انجام خدمات دامپزشکی تأمین می‌گردد و متناسب با درآمدهای اختصاصی نسبت به پرداخت این فوق العاده به کارمندان اقدام می‌گردد و با عنایت به این که درآمدهای سازمان غیر مستمر بوده و پرداخت از محل درآمدهای

غیر
 قابل درج در احکام کارگزینی نمی‌باشد (مانند اضافه کاری)، اعلام داشته که «پرداخت آن به‌طور مستمر و کامل و درج آن در حکم کارگزینی فاقد مبنا و وجاهت قانونی است.»

۲-۲- فوق العاده شغل

در ماده ۳۸ قانون استخدام کشوری مقرر شده بود: «در صورتی که نوع کار و وظایف و مسئولیت های بعضی از مشاغل وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی مشمول این قانون اقتضا نماید که مبالغی علاوه بر حقوق به مستخدمین رسمی شاغل آن پرداخت شود مبلغی به عنوان فوق العاده شغل به شاغلین آن مشاغل پرداخت خواهد شد. تعیین مشاغل مستحق دریافت فوق العاده مزبور و میزان این فوق العاده و همچنین ازدیاد یا تقلیل یا حذف این فوق العاده در مورد مشاغل مختلف بنا به پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور و تصویب هیئت وزیران صورت خواهد گرفت.»

اما به‌موجب بند (۵) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، «فوق العاده شغل برای مشاغل تخصصی، متناسب با سطح تخصص و مهارت ها، 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 فوق العاده با رعایت تبصره این ماده قابل پرداخت می‌باشد.» طبق تبصره مورد اشاره در ذیل ماده ۶۸، «پرداخت فوق العاده های مذکور در بندهای (۵) و (۶) این ماده در هر کدام از دستگاه های اجرایی، مشروط به اعمال اصلاحات ساختاری، نیروی انسانی، فناوری و واگذاری امور به بخش غیر دولتی (احکام مذکور در این قانون) و استفاده از منابع حاصل از صرفه‌جویی‌های به عمل آمده، در سقف اعتبارات مصوب از سال ۱۳۸۷ امکانپذیر می‌باشد و این فوق العاده ها جزو دیون منظور نمی‌گردد. انجام اصلاحات مذکور در این تبصره باید به تأیید سازمان برسد.» همچنین طبق ماده ۷۷ قانون مدیریت، تعیین میزان این فوق العاده «تا سقف تعیین شده توسط مراجع ذی‌ربط با وزیر و یا رئیس دستگاه اجرایی و یا مقامات و مدیران خواهد بود.»

در خصوص پرداخت فوق العاده مذکور، هیأت وزیران طی تصویب‌نامه شماره ۲۹۴۱/ت/۵۰۷۱-هـ مورخ ۱۳۹۳/۱/۲۰، به پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور، «اجازه پرداخت فوق العاده موضوع بند (۵) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری» را صادر نمود که بنا به ایراداتی که در مصوبه مذکور وجود داشت، از جمله این که مصوبه، برخلاف ماده ۱۱۷ قانون مدیریت، ناظر بر «کلیه دستگاه های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و سازمان های تابع و وابسته» بوده و شامل «کلیه مشاغل» و نه مشاغل تخصصی مذکور در صدر بند (۵) ماده ۱۸۶۸ می‌شد، طی نامه شماره ۲۲۳۳۲-هـ/ب مورخ ۱۳۹۳/۴/۴ رئیس مجلس شورای اسلامی مورد ایراد قرار گرفت و با توجه به عدم تجدیدنظر در آن در مدت قانونی، ملغی‌الاثربود؛ اما هیأت وزیران به‌موجب تصویب‌نامه شماره ۳۴۹۲۵/ت/۵۱۸۸۶-هـ مورخ ۱۳۹۴/۳/۲۱، مصوبه قبلی خود را اصلاح نموده و آن را از تاریخ ملغی‌الاثربودن مصوبه قبلی لازم الاجرا دانست که به‌نوعی متضمن عطف به‌ماسبق نمودن مصوبه اصلاحی بوده است. البته در مصوبه اصلاحی، هیأت وزیران عبارت «دستگاه های اجرایی مشمول قانون» را جایگزین عبارت «دستگاه های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون» نمود؛ اما در خصوص عبارت «کلیه مشاغل» اصلاحی به عمل نیامد. به این ترتیب، با توجه به اصلاح به‌عمل آمده، مصوبه دولت در خصوص پرداخت فوق العاده شغل، به شرح زیر است:

«دستگاه های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و سازمان های تابع و وابسته که تا زمان ابلاغ این تصویب‌نامه از فوق العاده موضوع بند (۵) ماده (۶۸) قانون یاد شده برخوردار نشده اند، مجازند با توجه به اصلاحات ساختاری و ساماندهی نیروی انسانی نسبت به برقراری فوق العاده شغل متناسب با سطح تخصصی و مهارت ها برای مشاغل تا سطح کاردانی حداکثر تا (۷۰۰ امتیاز)، مشاغل هم سطح کارشناسی حداکثر تا (۱۵۰۰ امتیاز) و مشاغل بالاتر حداکثر تا (۲۰۰۰ امتیاز) اقدام و از محل منابع حاصل از صرفه‌جویی با رعایت مقررات مربوط پرداخت نمایند.»

در خصوص پرداخت فوق العاده شغل، با توجه به رویه هیأت عمومی دیوان می‌توان به رأی وحدت رویه شماره ۱۹۵ مورخ ۱۳۸۷/۳/۲۶ اشاره نمود که مقرر می‌دارد: «فوق العاده شغل مستخدمین رسمی دولت براساس اهمیت وظایف و مسئولیت‌های پست ثابت سازمانی مورد تصدی آنان تعیین و از تاریخ اشتغال به شغل مزبور قابل پرداخت است و تأخیر در صدور ابلاغ انتصاب به شغل نافی حق استفاده از فوق العاده مزبور از تاریخ شروع به کار نمی‌باشد.»

همچنین طبق دادنامه شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۶۰۱۰۵۶۷ مورخ ۱۳۹۸/۹/۶ هیأت تخصصی استخدامی دیوان عدالت اداری، تعیین و پرداخت فوق العاده شغل به کارکنان دستگاه های اجرایی در ماده ۶۸ قانون مدیریت و سایر مواد این قانون مشروط به تحقق شروطی شده است که پس از تحقق آنها و پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی و تصویب هیات وزیران قابل پرداخت می‌باشد؛ از این‌رو، پرداخت آن از زمان لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری موضوعیت ندارد.

۲-۳- فوق العاده های غیر مستمر

العاده

فوق

های غیر مستمر، پرداخت‌هایی هستند که همیشگی نبوده و با تغییر شرایط تعدیل یا کلاً حذف می‌شوند. این پرداختی‌ها شامل مبالغی است که متناسب با ارزشیابی عملکرد کارکنان و با توجه به افزایش کمیت و کیفیت کار انجام یافته یا جهت جذب نیروی انسانی متخصص قابل پرداخت است. با توجه به تبصره ماده ۷۶ قانون مدیریت خدمات کشوری که فوق العاده های موضوع بندهای (۲)، (۳) و (۵) ماده ۶۸ را فوق العاده مستمر قلمداد نموده است، موارد زیر را می‌توان فوق العاده غیر مستمر قلمداد نمود:

۲-۳-۱- فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا

در بند (۱) ماده ۶۸ قانون مدیریت به یکی از فوق العاده های غیر مستمر اشاره شده است. «فوق العاده 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 (۲۵٪) امتیاز حقوق ثابت و برای سایر مشاغل تا بیست درصد (۲۰٪) حقوق ثابت هر کدام از کارمندان واجد شرایط پرداخت خواهد شد. فهرست این مناطق در هر دوره برنامه پنج ساله با پیشنهاد سازمان (اداری و استخدامی کشور) به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.»

در رابطه با پرداخت فوق العاده مذکور هیأت وزیران از سال ۱۳۸۹ به بعد، مصوبات متعددی داشته است؛ اما طبق بند (۷) بخشنامه ۲۰۰/۱۴۵۹۳/۱ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور مقرر شده بود که «مبالغ مقطوع فوق العاده های محرومیت از تسهیلات زندگی، مناطق مرزی و جذب مناطق محروم و دور افتاده مندرج در آخرین حکم کارگزینی سال ۱۳۸۷، در حکم کارگزینی سال ۱۳۸۸ تحت عنوان فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته بر اساس فهرست مناطق مذکور موضوع مصوبه هیأت وزیران در سال جاری، قابل پرداخت می‌باشد. پس از تصویب ضوابط فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته امتیاز حاصل از ضوابط یاد شده جایگزین و احکام اصلاح می‌گردد.»

در خصوص رویه دیوان عدالت اداری راجع به پرداخت فوق العاده مذکور هم باید اشاره نمود که هیأت عمومی دیوان در دادنامه شماره ۱۷۷۳ مورخ ۱۳۹۹/۱/۲۸ خود با تفکیک بین فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا از فوق العاده مناطق مرزی که خاستگاه آن مصوبه هیأت وزیران بوده، مقرر داشته است:

«با عنایت به اینکه اولاً: بند ۱ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶ مربوط به فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا می‌باشد که فهرست آن به موجب تصویب‌نامه شماره ۷۶۲۹۴/ت/۳۶۰۹۵ هـ- ۱۳۸۸/۴/۱۰ هیأت وزیران تعیین شده است و متفاوت از فهرست مناطق مرزی موضوع تصویب‌نامه شماره ۲۰۲۷۲/ت/۵۱۵-۱۳۷۴/۱/۱۴ هیأت وزیران است.

ثانیاً: به موجب ماده ۷۸ قانون مذکور کلیه مبانی پرداخت خارج از ضوابط و مقررات فصل دهم آن قانون لغو گردیده است و فوق العاده ای جهت خدمت در مناطق مرزی در حال حاضر در قوانین وجود ندارد (هر چند ممکن است برخی از مناطق مرزی به علت کمتر توسعه یافته بودن مشمول بند ۱ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری باشند).

ثالثاً: تبصره بند ۵ مصوبه ۱۲۰۵۶۹/ت/۳۶۰۹۵-۱۳۸۹/۵/۳۱ نمایندگان ویژه رئیس‌جمهور در کارگروه انتقال کارکنان دولت از شهر تهران که مقرر داشته ۱۰۰ درصد پرداخت فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا را به کارکنان متقاضی انتقال و همچنین کارمندان مستقر در مناطق مرزی پرداخت شود، مستند به اصل ۱۷۰ قانون اساسی به جهت مغایرت با قانون قابل ترتیب اثر دادن نمی‌باشد، بنابراین مقرره‌های مورد شکایت به جهت اینکه مناطق مرزی را صرف نظر از اینکه جزء فهرست مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا باشند یا خیر، مشمول دریافت حداکثر فوق العاده مذکور در بند ۱ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری دانسته‌اند، مغایر با قانون است و مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می‌شود.»

هیأت تخصصی استخدامی دیوان عدالت اداری نیز در دادنامه شماره ۹۹۰۹۹۷۰۹۰۶۰۱۱۰۹۵ مورخ ۱۳۹۹/۸/۷ خود در خصوص پرداخت فوق العاده مذکور مقرر داشته است: «قانون گذار به فراخور موضوعات و شرایط مختلف، تعیین فهرست مناطق محروم و یا کمتر توسعه یافته را در اختیار هیأت وزیران قرار داده و هیأت وزیران اختیار قانونی داشته تا حسب مورد با توجه به موضوع و اهداف قانون مربوط، لیست مناطق کمتر توسعه یافته و محروم مرتبط با آن را تعیین نماید.»

۲-۳-۲- فوق العاده کارایی و عملکرد

بر اساس بند (۶) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، «فوق العاده کارایی و عملکرد در چهارچوب ضوابط این بند و تبصره این ماده قابل پرداخت می‌باشد:

الف- به حداکثر هفتاد درصد (۷۰٪) از کارمندان هر دستگاه بر اساس رتبه‌بندی 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 اتمام کار کسب می‌نمایند، بر اساس دستورالعملی که سازمان (اداری و استخدامی کشور) ابلاغ می‌نماید تا (۲۰٪) امتیاز مربوط به حقوق ثابت وی در مقاطع سه‌ماهه 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 (اداری و استخدامی کشور) و تصویب شورای عالی اداری در سه سطح متوسط، خوب و عالی رتبه‌بندی می‌گردند به ترتیب (۳۰٪، ۵۰٪ و ۷۰٪) تعیین می‌گردد.

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

در خصوص این بند نیز، پرداخت آن همچون فوق العاده شغل موضوع بند (۵) ماده ۶۸، طبق تبصره ذیل ماده ۶۸، «در هر کدام از دستگاه‌های اجرایی، مشروط به اعمال اصلاحات ساختاری، نیروی انسانی، فناوری و واگذاری امور به بخش غیر دولتی (احکام مذکور در این قانون) و استفاده از منابع حاصل از صرفه‌جویی‌های به عمل آمده، در سقف اعتبارات مصوب از سال ۱۳۸۷ امکانپذیر می‌باشد و این فوق العاده‌ها جزو دیون منظور نمی‌گردد. انجام اصلاحات مذکور در این تبصره باید به تأیید سازمان برسد.» همچنین طبق ماده ۷۷ قانون مدیریت، تعیین میزان این فوق العاده «تا سقف تعیین شده توسط مراجع ذی‌ربط با وزیر و یا رئیس دستگاه اجرایی و یا مقامات و مدیران خواهد بود».

دستورالعمل نحوه پرداخت فوق العاده کارایی و عملکرد در جلسه مورخ ۱۳۸۹/۸/۳ شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی به تصویب رسید و طی بخشنامه شماره ۲۰۰/۴۳۵۱۲ مورخ ۱۳۸۹/۸/۲۲ معاونت توسعه مدیریت

و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور ابلاغ شد. طبق این دستورالعمل کارمندان دستگاه‌های اجرایی با توجه به نتایج ارزیابی و عملکرد دستگاه مربوط که هر ساله انجام می‌گیرد و به تأیید مراجع ذیصلاح می‌رسد، به شرح زیر مشمول دریافت فوق العاده کارایی و عملکرد قرار می‌گیرند:

جدول ۳-۲- ارزیابی و عملکرد کارمندان دستگاه‌های اجرایی

ردیف	رتبه دستگاه	نسبت کارکنان مشمول دریافت فوق العاده
۱	سطح عالی	۷۰ درصد
۲	سطح خوب	۵۰ درصد
۳	سطح متوسط	۳۰ درصد

همچنین میزان برخورداری کارکنان از فوق العاده کارایی و عملکرد در هریک از دستگاه‌های جدول فوق، بر اساس نمره ارزیابی آنها در قالب جدول زیر می‌باشد:

جدول ۳-۳- نمره ارزیابی کارکنان

ردیف	در صورت کسب امتیاز ارزشیابی سالانه	درصد امتیازات حقوق ثابت
۱	از ۹۶ تا ۱۰۰ درصد نمرات	۲۰ درصد
۲	از ۹۱ تا ۹۵ درصد نمرات	۱۸ درصد
۳	از ۸۱ تا ۹۰ درصد نمرات	۱۶ درصد
۴	از ۷۶ تا ۸۰ درصد نمرات	۱۴ درصد
۵	از ۷۱ تا ۷۵ درصد نمرات	۱۲ درصد

طبق مصوبه جلسه ۱۴۶ مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۱۸ شورای عالی اداری در خصوص دستورالعمل نحوه پرداخت فوق العاده کارایی و عملکرد (شماره ۶۶۵۳/۲۰۶ مورخ ۱۳۹۰/۳/۲۳)، دستگاه‌های اجرایی «همه ساله در ابعاد عمومی و اختصاصی مورد ارزیابی قرار گرفته و بر حسب امتیازات مکسبه به شرح زیر سطح‌بندی می‌شوند:

۱. دستگاه‌هایی که امتیاز آنها ۹۰ درصد یا بیشتر باشد، در سطح عالی قرار می‌گیرند.

هایی که امتیاز آنها بین ۷۵ تا ۸۹/۹ درصد باشد، در سطح خوب قرار می‌گیرند.

۳. دستگاه‌هایی که امتیاز آنها بین ۶۰ تا ۷۴/۹ درصد باشد، در سطح متوسط قرار می‌گیرند.»

در خصوص فوق‌العاده کارایی و عملکرد ذکر این نکته هم ضروری است که طبق تبصره ماده ۷۳ قانون مدیریت، مشمولین این قانون می‌توانند صرفاً یا فوق‌العاده مذکور و یا فوق‌العاده موضوع ماده ۷۳ را دریافت نمایند. در ماده ۷۳ قانون مدیریت، فوق‌العاده بهره‌وری در شرایط زیر مقرر شده است: «به منظور ارتقای کارایی و سوددهی بنگاههای اقتصادی و ایجاد انگیزه و تحرک در آنها، به کارمندان آن دسته از شرکت‌های دولتی که بر اساس سیاست‌های مصوب مقام معظم رهبری در مورد اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران باید در اختیار دولت بماند بر اساس آئین‌نامه‌ای که به تصویب هیئت وزیران می‌رسد متناسب با میزان سود حاصل و میزان اثرگذاری آنها در توسعه اقتصادی کشور و عملکرد و بهره‌وری بنگاهها، فوق‌العاده بهره‌وری به طور غیرمستقیم 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.» با این توصیف، مقرر مذکور متضمن نوعی دوگانگی در نظام پرداخت مزایای کارکنان دستگاه‌های مشمول قانون مدیریت است.

۲-۳-۳- فوق‌العاده مأموریت روزانه داخل کشور

در بند (ث) ماده ۳۹ قانون استخدام کشوری مقرر شده بود که «فوق‌العاده مأموریت فقط در قبال روزهایی که مستخدم خارج از محل خدمت خود انجام وظیفه می‌کند قابل پرداخت است.» در بند (۷) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری نیز پرداخت این فوق‌العاده پیش‌بینی شده و مقرر گردیده است: «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.»

بر این اساس در بند ۱۱ بخشنامه ۲۰۰/۱۴۵۹۳/۱ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس‌جمهور که به «تعیین جداول امتیازات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری و نحوه تطبیق کارمندان» اختصاص یافته است، مقرر شد: «تا تصویب و ابلاغ مصوبات مربوط به تعیین فوق‌العاده مأموریت روزانه کارمندان، میزان فوق‌العاده مذکور، به‌ازای هر روز مأموریت معادل یک سی‌ام (۱/۳۰) حقوق و فوق‌العاده‌های مشمول کشور بازنشستگی قابل پرداخت می‌باشد. سایر موارد مطابق آیین‌نامه فوق‌العاده روزانه موضوع بند (ث) ماده (۳۹) قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۵۲/۶/۲۴ و اصلاحات بعدی آن خواهد بود.» این روال تا سال ۱۳۹۲ ادامه داشت؛ اما از این سال در ضوابط اجرایی قوانین سالانه بودجه کل کشور، ترتیبات جدیدی برای تعیین فوق‌العاده مأموریت روزانه کارمندان پیش‌بینی شد. بر همین اساس، طبق ماده ۱۲ ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور (تصویب‌نامه شماره ۱۰۶۷۴/ت/۵۸۶۸۰-هـ مورخ ۱۴۰۰/۲/۴ هیئت وزیران)، «فوق‌العاده مأموریت روزانه داخل کشور به کارمندان دستگاه‌های اجرایی مشمول این تصویب‌نامه که به عنوان مأمور برای انجام وظیفه موقت به خارج از حوزه شهرستان محل خدمت خود اعزام می‌شوند و ناچار به توقف شبانه هستند، تا میزان حداقل حقوق و مزایا در مورد مشمولین این تصویب‌نامه به مأخذ یک بیستم و نسبت به مازاد به مأخذ یک پنجاهم در سقف اعتبار ابلاغی دستگاه قابل پرداخت است. سایر موارد مطابق آیین‌نامه فوق‌العاده روزانه موضوع بند (ث) ماده (۳۹) قانون استخدام کشوری و اصلاحات بعدی آن خواهد بود.» البته اولاً، در تبصره ۱ ماده مذکور آمده است: «در صورت عدم توقف شبانه، تنها پنجاه درصد (۵۰٪) از میزان مندرج در بند یادشده قابل پرداخت است.» و ثانیاً، به‌موجب تبصره ۲، «کارمندان سازمان راهداری و حمل‌ونقل جاده‌ای که به سبب انجام وظایف خاص نگهداری، مرمت و بازگشایی راهها موظف به انجام مأموریت‌های مداوم در خارج از حریم شهر محل خدمت خود می‌باشند، از قید «خارج از حوزه شهرستان محل خدمت» و تبصره (۱) این ماده مستثنی بوده و با اعزام به مأموریت، فوق‌العاده مربوط به آنها قابل پرداخت است.»

همچنان که در ذیل ماده ۱۲ ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور نیز آمده، «سایر موارد مطابق آیین‌نامه فوق‌العاده روزانه موضوع بند (ث) ماده (۳۹) قانون استخدام کشوری و اصلاحات بعدی آن خواهد بود.» از این‌رو برخی قائل به این شده‌اند که «در خصوص ماده ۳۹ می‌توان حداقل قائل به این نظر بود که قانون استخدام کشوری نسخ نشده است.» (وارسته بازقلعه، ۱۳۹۹: ۸۹).

این نکته را هم باید در اینجا خاطرنشان نمود که مأموریت موضوع بند (۷) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری متفاوت از مأموریت موضوع ماده ۲۱ و بند (د) ماده ۱۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری است. در ماده ۲۱ به انجام وظیفه کارمند رسمی یا ثابت دستگاه اجرایی که تمام یا بخشی از وظایف آنها به بخش غیردولتی واگذار می‌گردد یا با حفظ مالکیت دولت، بهره‌برداری بخشی از دستگاه ذی‌ربط به بخش غیردولتی واگذار می‌گردد در بخش غیردولتی به شکل مأمور اشاره شده و در بند (د) ماده ۱۲۰ نیز از «مأموریت به دستگاه‌های اجرائی دیگر و یا مأموریت آموزشی برای طی دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و یا کارآموزی» سخن به‌میان آمده است و مأموریت موضوع مقررات فوق‌تابع آیین‌نامه اجرایی تبصره (۲) ماده (۲۱) و ماده (۱۲۱) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۸/۱۰/۱۳ وزیران عضو کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک (با اصلاحات و الحاقات بعدی آن) است. البته علی‌رغم اشاره آیین‌نامه مذکور، با توجه به دادنامه شماره ۴۵ مورخ ۱۳۶۹/۲/۲۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری می‌توان قائل به این شد که از آنجا که «اعزام مستخدم دولت برای طی دوره‌های آموزشی یا کارآموزی در داخل کشور از مصادیق مأموریت موقت است» و «مستخدم دولت طبق قانون مکلف به اطاعت از دستور مقام صلاحیت‌دار در این زمینه و انجام وظیفه بر اساس آن می‌باشد، لذا در صورتی که محل طی دوره آموزشی یا کارآموزی حین خدمت خارج از محل خدمت ثابت مستخدم باشد»، مشمول پرداخت فوق‌العاده روزانه خواهد بود.

دیگری نکته که در رابطه با پرداخت فوق العاده مأموریت روزانه باید به آن اشاره نمود، پرداخت فوق العاده مزبور به آن دسته از کارکنان دستگاه های اجرایی است که در امر برگزاری انتخابات همکاری می نمایند. طبق ماده ۲۱ قانون انتخابات ریاست جمهوری مصوب ۱۳۶۴، «کلیه وزارتخانه ها، سازمان ها و ادارات دولتی و مؤسسات وابسته به دولت و نهادهای انقلابی موظفند که حسب درخواست وزارت کشور، استانداران، فرمانداران و بخشداران، کارکنان و سایر امکانات خود را تا خاتمه انتخابات در اختیار آنان قرار دهند، بدیهی است مدت همکاری کارکنان مذکور جزء ایام مأموریت نامبردگان محسوب خواهد شد.» مشابه حکم مذکور در ماده ۱۱ قانون انتخابات مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۷۸، ماده ۷۷ قانون انتخابات مجلس خبرگان رهبری (الحاقی ۱۳۸۵) و ماده ۷۱ قانون تشکیلات، وظایف و انتخابات شوراهای اسلامی کشور و انتخاب شهرداران مصوب ۱۳۷۵ نیز آمده است. در رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، در آرای متعددی بر لزوم پرداخت فوق العاده مأموریت روزانه به این دسته از کارکنان دستگاه های اجرایی از محل دستگاه متبوع آنان تأکید شده است.

پرداخت فوق العاده مأموریت داخل کشور در رابطه با نیروهای مسلح نیز تابع ماده ۱۴۹ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶/۷/۷، ماده ۱۵۸ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۷۰/۷/۲۱ و ماده ۱۷۵ قانون استخدام نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۲/۱۲/۲۰ می باشد که طبق مواد مذکور، فوق العاده مأموریت در داخل و خارج از کشور به میزان مشمولین قانون استخدام کشوری به پرسنل پرداخت می گردد.

۳-۲-۴- فوق العاده های مأموریت خارج از کشور و اشتغال در خارج از کشور

در بند (۷) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، علاوه بر فوق العاده مأموریت روزانه داخل کشور، به فوق العاده مأموریت خارج از کشور نیز اشاره شده و مقرر شده که در این خصوص، «مبالغی با پیشنهاد سازمان (اداری و استخدامی کشور) و تصویب هیئت وزیران به کارمندان پرداخت خواهد شد.» طبق رأی وحدت رویه شماره ۴۷۰ مورخ ۱۳۸۵/۶/۲۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، «اساساً پرداخت فوق العاده مأموریت خارج از کشور بر اساس ضوابط مربوط و به ارز خارجی به منظور جبران هزینه های سکونت و اقامت در خارج از کشور تجویز شده و حق مسلم مأمور دولت است.» اما در کنار فوق العاده مذکور، در بند (۸) ماده ۶۸، فوق العاده دیگری مورد اشاره قرار گرفته است که اختصاص دارد «به کارمندانی که در خارج از کشور در پست های سازمانی اشتغال دارند.»

بر اساس بند (۱۰) تعیین جداول امتیازات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری و نحوه تطبیق کارمندان (موضوع بخشنامه ۱/۱۴۵۹۳/۲۰۰ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور)، «تا تصویب و ابلاغ مصوبات مربوط به تعیین فوق العاده مأموریت و سایر هزینه های روزانه مأمورین اعزامی دستگاه های اجرایی مشمول این قانون به خارج از کشور، مفاد تصویب نامه شماره ۲۷۳۹۵/ت/۱۴۵۸۷-هـ مورخ ۱۳۷۵/۵/۲۴ هیأت وزیران و اصلاحات بعدی آن برای اجرا ملاک عمل می باشد.»

همچنین در خصوص پرداخت فوق العاده موضوع بند (۸) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، آیین نامه فوق العاده اشتغال خارج از کشور مستخدمان دولت جمهوری اسلامی ایران (مأموران ثابت) (تصویب نامه شماره ۲۹۹۲۰/ت/۴۶۱-هـ مورخ ۱۳۷۱/۱۰/۹ هیأت وزیران) با اصلاحات بعدی آن و آیین نامه پرداخت فوق العاده اشتغال خارج از کشور مستخدمان دولت جمهوری اسلامی ایران (مأموران ثابت) در کشورهای دارای شرایط ویژه (تصویب نامه شماره ۱۰۴۱۰۵/ت/۵۰۹۳۵-هـ مورخ ۱۳۹۴/۸/۱۱ هیأت وزیران)، ملاک عمل است و بر این اساس همچنانکه در رأی وحدت رویه شماره ۲۶۹ و ۲۷۰ مورخ ۱۳۹۰/۷/۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز منعکس شده است، «فوق العاده خارج از کشور برای مأموران ثابت درده گروه مختلف تعیین شده است و صرفاً شامل مأموران ثابت بوده و منصرف از مأموران غیر ثابت است.» طبق ماده ۵۵ مقررات تشکیلاتی، استخدامی، مالی و انضباطی وزارت امور خارجه مصوب ۱۳۵۲/۳/۷: «مأموریت ثابت عبارت است از ارجاع پست سازمانی به کارمند در مأموریت های خارج از کشور.» به موجب ذیل بند (۸) ماده ۶۸ قانون مدیریت، کارمندانی که فوق العاده اشتغال خارج از کشور را دریافت می کنند، «در مدتی که از فوق العاده اشتغال خارج از کشور استفاده می کنند دریافت دیگری به استثناء مواردی که به موجب قوانین خاص برای اشتغال در خارج از کشور به این گونه کارمندان تعلق می گیرد نخواهند داشت.» یکی از این فوق العاده ها، «فوق العاده سختی معیشت» است که در ماده ۳۰ مقررات تشکیلاتی، استخدامی، مالی و انضباطی وزارت امور خارجه مصوب ۱۳۵۲ به آن اشاره شده و طبق دادنامه شماره ۲۴۳۱ مورخ ۱۳۹۸/۸/۲۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، «فوق العاده سختی معیشت صرفاً می بایست به کارمندانی پرداخت شود که در مناطق بد آب و هوا اشتغال دارند و شامل تمامی کشورها نمی شود، لذا قرار دادن اسامی تمامی کشورها حتی آنهایی که دارای آب و هوای خوب هستند در دسته بندی مناطق بد آب و هوا جهت پرداخت فوق العاده سختی معیشت غیرمنطقی است کما اینکه در مقررات مربوط به مناطق بد آب و هوای کشور نیز معیار و ضوابط مشخص و معینی در این زمینه وجود دارد.»

بر اساس آرای وحدت رویه شماره ۴۵۴ مورخ ۱۳۸۸/۵/۲۵ و ۱۱۸ مورخ ۱۳۹۱/۳/۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، فوق العاده مأموریت خارج از کشور فقط به مستخدمینی پرداخت می شود که با رعایت مقررات و ضوابط مربوط به منظور خدمت در خارج از کشور برگزیده شده و به موجب حکم رسمی وزارتخانه یا سازمان متبوع خود به مأموریت مذکور اعزام و مشغول خدمت شده اند و پرداخت آن به افرادی که منحصراً به تبع همسر خود در خارج از کشور انجام وظیفه می نمایند، محمل قانونی ندارد.

در ماده ۶۰ قانون استخدام نیروهای مسلح، در رابطه با برخورداری اعضای این نیرو از فوق العاده مأموریت خارج از کشور مقرر شده بود که «فوق العاده و هزینه سفر و سایر مزایا در داخل و خارج کشور و همچنین حق تأهل و حق اولاد به میزان مندرجه در قوانین و مقررات استخدامی کشوری» خواهد بود. بر همین اساس، در ماده ۱۴۹ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶/۷/۷ نیز مقرر شد: «پاداش و هزینه سفر و فوق العاده مأموریت در داخل و خارج از کشور و فوق العاده های انتقال، محل خدمت، بدی آب و هوا و محرومیت از تسهیلات زندگی به میزان مشمولین قانون استخدام کشوری به پرسنل پرداخت می گردد.» طبق تبصره این ماده، «آیین نامه پرداخت فوق العاده اشتغال خارج از مرکز و بدی آب و هوا و محرومیت از تسهیلات زندگی با توجه به تبصره ماده ۱۳۸ این قانون باید به نحوی تجدیدنظر گردد که مبالغ پرداختی بابت موارد مزبور جز در صورت تجدیدنظر در مورد مشمولین

استخدام

قانون

کشوری، معادل کارکنان هم‌طرز پرسنل، در قانون استخدام کشوری باشد.» در ماده ۱۵۸ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۷۰/۷/۲۱ و ماده ۱۷۵ قانون استخدام نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۲/۱۲/۲۰ نیز احکام مشابهی مقرر گردید.

نکته قابل تأمل در این رابطه، رأی وحدت رویه شماره ۶۶۶، ۶۶۷ و ۶۶۸ مورخ ۱۳۹۲/۹/۲۵ می‌باشد که اشعار داشته است: «مطابق بند ۲ ماده ۲ قانون استخدام کشوری مصوب سال ۱۳۴۷، مستخدمان تابع مقررات استخدامی نیروهای مسلح از نظر استخدامی تابع مقررات خاص خود هستند. نظر به این که به موجب نامه شماره ۵/۸۲۰۸۲/۳۳/م ف ک-۱۳۹۲/۶/۲۱ رئیس دفتر فرمانده معظم کل قوا، سپاه پاسداران دارای مقررات خاص اساسنامه‌ای بوده، بنابراین از شمول قانون استخدام کشوری و حکم مقرر در بند (ج) ماده ۳۹ قانون یاد شده خارج بوده است. از طرفی در ماده ۱۵۸ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۷۰/۷/۲۱، فوق العاده مأموریت در خارج از کشور برای مشمولان قانون یاد شده پیش‌بینی شده است و این حکم به گذشته عطف نشده است. با توجه به مراتب، کارکنان سپاه پاسداران انقلاب اسلامی که قبل از قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۷۰/۷/۲۱، به مأموریت خارج از کشور اعزام شده اند، استحقاق دریافت فوق العاده مأموریت مندرج در این ماده قانونی را به تاریخ قبل از سال ۱۳۷۰ ندارند.» در رأی مذکور به نظر می‌رسد مفاد ماده ۶۰ قانون استخدام نیروهای مسلح که تا پیش از تصویب قانون خاص سپاه بر نیروهای مسلح همچنان حاکم بوده است، مورد توجه قرار نگرفته است و رأی مذکور از این حیث ایراد قانونی دارد.

۲-۳-۵- فوق العاده نوبت کاری

یکی دیگر از فوق العاده هایی که مشابه بند (د) ماده ۳۹ قانون استخدام کشوری در بند (۷) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، مورد اشاره قرار گرفته، فوق العاده نوبت کاری ۲۱ است. بر اساس ماده یک آیین‌نامه فوق العاده نوبت کاری و هزینه جابجایی محل خدمت کارمندان (مصوبه شماره ۱۴۴۲۰۶/ت/۵۳۱۴۳ هـ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۱۸ هیأت وزیران)، «فوق العاده نوبت کاری به متصدیان مشاغل پرداخت می‌شود که در نوبت‌های غیرمتعارف ساعات اداری به صورت تمام وقت و مستمر ملزم به انجام وظیفه هستند. نوبت‌های غیرمتعارف عبارتند از:

الف - یک نوبتی دایم (شب تا صبح)

ب - دو نوبتی چرخشی منظم (صبح تا عصر - شب تا صبح)

پ - سه نوبتی چرخشی منظم (صبح تا عصر - عصر تا شب - شب تا صبح)

ت - دو نوبتی منظم (عصر تا شب - شب تا صبح)

ث - دو نوبتی منظم (شب تا صبح - صبح تا عصر)

ج - یک نوبتی دایم (عصر تا شب)

چ - ترکیب و یا چند حالت از حالات فوق به صورت متناوب.»

طبق ماده ۲، «فوق العاده نوبت کاری برای موارد مذکور در ماده (۱) آیین‌نامه به شرح زیر به صورت ماهانه پرداخت خواهد شد:

الف - یک نوبتی دایم (شب تا صبح) معادل ریالی سی درصد (۳۰٪) حق شغل کارمند

ب - دو نوبتی چرخشی منظم (صبح تا عصر - شب تا صبح) معادل ریالی بیست و هشت درصد (۲۸٪) حق شغل کارمند

پ - سه نوبتی چرخشی منظم (صبح تا عصر - عصر تا شب - شب تا صبح) معادل ریالی بیست و شش درصد (۲۶٪) حق شغل کارمند

ت - دو نوبتی منظم (عصر تا شب - شب تا صبح) معادل ریالی بیست و چهار درصد (۲۴٪) حق شغل کارمند
ث - دو نوبتی منظم (شب تا صبح - صبح تا عصر) معادل ریالی بیست و چهار درصد (۲۴٪) حق شغل کارمند

ج - یک نوبتی دایم (عصر تا شب) معادل ریالی بیست درصد (۲۰٪) حق شغل کارمند

- ترکیب و یا چند حالت از حالات فوق به صورت متناوب معادل ریالی بیست و پنج درصد (۲۵٪) حق شغل کارمند.»

البته به موجب ماده ۳، «کارمندی که به صورت غیرمنظم و بر حسب نوبت به صورت کشیک یا عناوین مشابه آن در هر یک از حالات زمانی عهده دار انجام مسئولیت‌های محوله باشند، مشمول پرداخت فوق العاده نوبت کاری نبوده و با رعایت مقررات مربوط از فوق العاده اضافه کار ساعتی برخوردار خواهند بود.» بر همین اساس، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز

در شماره ۱۳۹-۱۲۲ مورخ ۱۳۹۲/۲/۲۳ با تفکیک نوبت کاری از کشیک کاری مقرر داشته است: «جواز پرداخت فوق العاده کشیک کاری که از مصادیق فوق العاده های مصرح در ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری نمی‌باشد در وزارت نیرو وجود ندارد».

طبق نامه شماره ۲۲۵۰۰۶ مورخ ۱۳۹۸/۴/۳۱ رئیس امور مدیریت مشاغل و نظامهای پرداخت سازمان اداری و استخدامی کشور، «فوق العاده نوبت کاری و هزینه جابجایی محل خدمت، فقط به کارمندان (رسمی) و (پیمانی) شاغل در دستگاه های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری تعلق می‌گیرد و پرداخت آن به سایر کارکنان (از جمله کارکنان قرارداد کار معین)، مجوزی ندارد». هیأت تخصصی استخدامی دیوان عدالت اداری در ۱۳۹۹/۴/۲۸ طی دادنامه شماره ۹۹۰۹۹۷۰۹۰۶۰۱۰۷۲۶، شکایت به خواسته ابطال نامه مذکور را با توجه به این که طبق مفاد بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۰/۲۸۹۶۵ مورخ ۱۳۹۰/۱۱/۱۳ سازمان اداری و استخدامی کشور، اشخاصی که به صورت قرارداد انجام کار معین به خدمت دستگاه های اجرایی درآمده‌اند از لحاظ پرداخت حقوق تابع قراردادهای منعقد با دستگاه ذی‌ربط هستند و از شمول مقررات فصل دهم قانون مدیریت که مربوط به ضوابط پرداخت حقوق و مزایا به کارمندان استخدامی (رسمی و پیمانی) مبتنی بر ارزشیابی عوامل شغل و شاغل است خارج هستند و دادنامه شماره ۵۹۸ تا ۶۰۱ مورخ ۱۳۹۶/۶/۲۸ هیأت عمومی دیوان نیز مؤید این امر است، قابل ابطال ندانسته است.

شایان ذکر است پیش از تصویب و لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری، مواد ۶ و ۷ آیین‌نامه فوق العاده سختی شرایط محیط کار و نوبت کاری موضوع بندهای "خ" و "د" ماده ۳۹ قانون استخدام کشوری (تصویب‌نامه شماره ۵۴۹۱۰/ت/۶۳۰ مورخ ۱۳۶۶/۰۸/۰۹ هیأت وزیران) به موضوع نوبت کاری و میزان فوق العاده های پرداختی بابت آن اختصاص یافته بود که متضمن ارقام متفاوت با ارقام مذکور در ماده ۲ آیین‌نامه فوق العاده نوبت کاری و هزینه جابجایی محل خدمت کارمندان مصوب ۱۳۹۵ بوده است.

همچنین باید اشاره نمود که هرچند هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در رأی وحدت رویه شماره ۱۹۷ مورخ ۱۳۸۷/۳/۲۶، یعنی پیش از لازم الاجرا شدن فصل دهم قانون مدیریت، با این استدلال که «بخشنامه شماره ۹/د/۲۵۵۶ مورخ ۱۳۷۵/۵/۱۰ سازمان امور اداری و استخدامی کشور مبین جواز تعلق فوق العاده نوبت کاری به مستخدمین واجد شرایط است و سازمان متبوع شاکیان فوق العاده مزبور را به آنان پرداخت و کسور بازنشستگی مربوط به این فوق العاده را به صندوق بازنشستگی کشوری واریز کرده است»، قائل به این شده که «بنابراین به حکم قانون اصلاحی فوق الذکر، فوق العاده موصوف در تعیین حقوق بازنشستگی شاکیان باید محاسبه شود». با توجه به ذیل تبصره ماده ۷۶ و ماده ۱۰۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، فوق العاده نوبت کاری جزو مزایایی به‌شمار نمی‌آید که در تعیین حقوق بازنشستگی محاسبه می‌شود.

۲-۳-۶- فوق العاده کسر صندوق و تضمین

در بند (۷) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، به پرداخت مبالغی به کارمندان تحت عنوان فوق العاده های کسر صندوق و تضمین، با پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی کشور و تصویب هیئت وزیران اشاره شده است. در بندهای (چ) و (ح) ماده ۳۹ قانون استخدام کشوری نیز به پرداخت فوق العاده های مزبور اشاره شده و مقرر شده بود: «فوق العاده تضمین فقط به صاحب‌جمعان نقدی یا جنسی قابل پرداخت است.» و «فوق العاده کسر صندوق فقط به تحویلداران و تحصیلداران و مأمورین پرداخت قابل پرداخت است.» بر اساس بندهای مذکور، هیأت وزیران طی مصوبه شماره ۳۸۱۱۳ ت ۱۴۶۶۹ هـ مورخ ۱۳۷۴/۱۲/۱۶ مبادرت به وضع «آیین‌نامه اجرایی بندهای (چ) و (ح) ماده ۳۹ قانون استخدام کشوری» نمود که به‌موجب مواد ۱ تا ۵ آن، برای جبران کسری احتمالی وجوه نقدی در اختیار مأمورانی که از بین مستخدمین رسمی دارای صلاحیت و امانت‌دار انتخاب می‌شوند و با رعایت مقررات و با موافقت ذی‌حساب و حکم دستگاه ذیربط به کار دریافت و پرداخت وجوه نقد اشتغال دارند و البته تضمین لازم را مطابق مفاد این آیین‌نامه سپرده اند، فوق العاده کسر صندوق پرداخت می‌شود. با این توصیف، به مأمورانی که امر پرداخت را به وسیله چک انجام می‌دهند فوق العاده کسر صندوق تعلق نمی‌گیرد. فوق العاده کسر صندوق به مأخذ دو در هزار میزان متوسط گردش نقدی ماهانه مأموران تعیین و پرداخت می‌شود، مشروط بر این که حداکثر از پنجاه درصد (۵۰٪) حداقل حقوق مبنای جدول موضوع ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت تجاوز نکند.

همچنین طبق ماده ۶ آیین‌نامه، «به انبارداران گمرک ایران و مأموران دریافت و پرداخت وجوه نقد و مخزندانان اوراق بهادار که از بین کارمندان رسمی واجد صلاحیت و امانت‌دار با موافقت ذی‌حساب و حکم دستگاه ذیربط منصوب می‌شوند، با رعایت مفاد این آیین‌نامه فوق العاده تضمین پرداخت می‌شود. سایر عناوین شغلی مشمول دریافت فوق العاده تضمین بنا به پیشنهاد وزارتخانه یا مؤسسه دولتی ذیربط با موافقت وزارت امور اقتصادی و دارایی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور تعیین می‌شود.»

۲-۳-۷- اضافه کار، حق التحقیق، حق التدریس، حق الترجمة و حق التألیف

بر اساس بند (۹) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، «در صورتی که بنا به درخواست دستگاه، کارمندان موظف به انجام خدماتی خارج از وقت اداری گردند بر اساس آئین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، می‌توان مبالغی تحت عنوان اضافه کار، حق التحقیق، حق التدریس، حق الترجمة و حق التألیف به آنها پرداخت نمود. مجموع مبالغ قابل پرداخت تحت عنوان اضافه کار و حق التدریس به هر یک از کارمندان نباید از حداکثر (۵۰٪) حقوق ثابت و فوق العاده های وی تجاوز نماید. در هر دستگاه اجرایی حداکثر تا (۲۰٪) کارمندان آن دستگاه که به اقتضاء شغلی، اضافه کار بیشتری دارند از محدودیت سقف (۵۰٪) مستثنی می‌باشند.»

قانون مدیریت نیز بر این نکته تأکید شده که «کلیه کارمندان دستگاه‌های اجرایی موظفند در ساعات تعیین شده موضوع ماده (۸۷) به انجام وظایف مربوط بپردازند و در صورتی که در مواقع ضروری خارج از وقت اداری مقرر و یا ایام تعطیل به خدمات آنان نیاز باشد بر اساس اعلام نیاز دستگاه مکلف به حضور در محل کار و انجام وظایف محوله در قبال حق‌الزحمه یا اضافه‌کاری برابر مقررات مربوط خواهند بود».

طبق ماده ۹۹، «پرداخت اضافه‌کاری تنها در قبال انجام کار اضافی در ساعات غیر اداری مجاز می‌باشد و هرگونه پرداخت تحت این عنوان بدون انجام کار اضافی در حکم تصرف غیرقانونی وجوه و اموال عمومی است».

در بند (الف) ماده ۳۹ قانون استخدام کشوری نیز مقرر شده بود که «فوق‌العاده اضافه‌کار فقط در قبال ساعات کار اضافی برای انجام وظایف مشخص به‌طور غیر مستمر قابل پرداخت است».

با این وصف، به‌منظور پرداخت فوق‌العاده اضافه‌کار به کارمندان رعایت چند شرط ضروری است: کارمند در خارج از ساعات اداری وظایفی را انجام دهد؛ انجام وظایف موردنظر بنابر اعلام نیاز و به درخواست دستگاه اجرایی باشد؛ کارمند در محل انجام کار حضور یافته و کارهایی که به وی واگذار می‌شود را به انجام برساند؛ پرداخت اضافه‌کار به‌صورت غیر مستمر باشد. اما علاوه بر شرایط مذکور، در ماده یک دستورالعمل اجرایی بند ۹ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری (فوق‌العاده اضافه‌کار، حق‌التحقیق، حق‌التدریس، حق‌الترجمه و حق‌التالیف) (بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳/۲ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور) مقرر شده است: «مبلغ اضافه‌کار کارمندانی که با توجه به سیاست‌های ابلاغی از سوی بالاترین مقام دستگاه و یا مقام مجاز از طرف ایشان، موظف به انجام کار اضافی در خارج از ساعات اداری می‌شوند و انجام اضافه‌کار آنان به تأیید بالاترین مقام واحد متبوعشان می‌رسد، بر اساس ضوابط زیر تعیین و برقرار می‌شود». بدین ترتیب، انجام وظیفه موضوع پرداخت اضافه‌کار باید مبتنی بر سیاست‌های ابلاغی از سوی بالاترین مقام دستگاه و یا مقام مجاز از طرف ایشان باشد و به تأیید بالاترین مقام واحد متبوع کارمند برسد.

در ذیل ماده مذکور، در بیان ضابطه محاسبه اضافه‌کار مقرر شد که «مبلغ هر ساعت اضافه‌کار برابر است با مجموع امتیازات شغل، شاغل و مدیریت ضربدر ضریب ریال سالی (۶۰۰ ریال برای سال ۱۳۸۸) تقسیم بر ۱۷۶» که البته هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه شماره ۳۰۰ مورخ ۱۳۹۱/۶/۶ در این باره مقرر داشت که «مطابق بند ۹ از ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، اضافه‌کار تابعی از حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مربوط است و مطابق جزء ب ۱ از بند ۱۱ قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور و نیز جزء ب از بند ۷ قانون بودجه سال ۱۳۸۹ کل کشور، تفاوت تطبیق موضوع تبصره ماده ۷۸ قانون مدیریت خدمات کشوری در حکم حقوق ثابت به حساب آمده است. بنابراین در تعیین اضافه‌کار باید تفاوت تطبیق که تابعی از حقوق ثابت است مورد لحاظ قرار گیرد. نظر به این که در ماده یک دستورالعمل اجرایی بند ۹ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری بدون لحاظ تفاوت تطبیق نحوه محاسبه اضافه‌کار تعیین شده است، این اقدام مغایر قانون تشخیص و با استناد به بند یک ماده ۱۹ و مواد ۲۰ و ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری حکم به ابطال آن از تاریخ تصویب صادر و اعلام می‌شود».

بر اساس ماده ۲ دستورالعمل مذکور، «حداکثر اضافه‌کار ساعتی کارمندان (۱۷۵) ساعت در ماه تعیین می‌شود؛ مشروط بر آنکه مجموع مبلغ اضافه‌کار و حق‌التدریس پرداختی به کارمندان در یک ماه، از حداکثر (۵۰) درصد حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر وی تجاوز ننماید.» در خصوص ماده مذکور نیز هیأت عمومی دیوان طی دادنامه شماره ۶۸۴ مورخ ۱۳۹۳/۴/۱۶ با این توجیه که در این ماده «مقرر شده است مجموع مبلغ اضافه‌کار و حق‌التدریس پرداختی به کارمند در یک ماه از حداکثر ۵۰٪ حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر نباید تجاوز کند، از این حیث که در قانون عدم تجاوز مبلغ اضافه‌کار از ۵۰٪ حقوق ثابت و فوق‌العاده‌ها اعم از مستمر و غیر مستمر پیش‌بینی شده است لیکن در ماده ۲ دستورالعمل مورد اعتراض قید مستمر به فوق‌العاده‌ها افزوده شده است و حکم مقنن را مضیق و محدود کرده است»، اقدام به ابطال «کلمه مستمر از ماده ۲ بند الف دستورالعمل معترضه» نمود. بر همین اساس، شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۱۳۹۹/۲/۲۹ (بخشنامه شماره ۱۴۴۰۹۳ مورخ ۱۳۹۹/۴/۱) مقرر داشت: «در ماده ۲ دستورالعمل عبارت "حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر وی" به "حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مندرج در حکم کارگزینی وی" تغییر می‌یابد».

یکی از چالش‌های فراوری پرداخت فوق‌العاده اضافه‌کار که در نهایت منجر به صدور رأی وحدت رویه شماره ۷۷۸ الی ۸۳۸ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری شد، محاسبه یا عدم محاسبه اضافه‌کار در پاداش پایان خدمت بوده است. در این باره، هیأت عمومی در رأی مورد اشاره ناگزیر شده است پاسخ به چالش مذکور را با ترسیم یک تقطیع زمانی ارائه دهد:

(۱) قبل از ۱۳۸۸/۱/۱ و لازم‌الاجرا شدن فصل دهم قانون مدیریت: در این مقطع با توجه به رأی وحدت رویه شماره ۶۵۷ و ۶۵۸ مورخ ۱۳۸۷/۱۰/۱۵ هیأت عمومی دیوان، در فرض استمرار پرداخت اضافه‌کار و کسر کسور بازنشستگی، اضافه‌کار در پرداخت پاداش پایان خدمت لحاظ می‌شود.

(۲) از ۱۳۸۸/۱/۱ تا ۱۳۹۰/۱/۱ و لازم‌الاجرا شدن قانون پنجم توسعه: با توجه به ماده ۱۰۷ قانون مدیریت مبنی بر ملاک قرار دادن حقوق و مزایای مستمر در پرداخت پاداش پایان خدمت و عدم اشاره به اضافه‌کار به عنوان مزایای مستمر در تبصره ذیل ماده ۷۶ قانون مدیریت، اضافه‌کار در پرداخت پاداش مذکور لحاظ نمی‌شود.

(۳) از ۱۳۹۰/۱/۱ به بعد: طبق ماده ۵۹ قانون برنامه پنجم توسعه، «... کسانی که تا قبل از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری از ۱۳۸۸/۱/۱ از فوق‌العاده اضافه‌کار آنان کسر بازنشستگی کسر شده است، متناسب با مبلغ کسر شده در پاداش پایان خدمت و حقوق بازنشستگی آنان محاسبه می‌گردد».

البته در حاضر با توجه به انقضای مدت اجرای قانون برنامه پنجم و تصویب قانون تمدید قانون مدیریت خدمات کشوری که بر قانون برنامه پنجم وارد می‌باشد، این ابهام وجود دارد که آیا همچنان می‌توان قائل به احتساب فوق العاده اضافه کار در پاداش پایان خدمت و حقوق بازنشستگی کارمندان بود؟

اما در کنار فوق العاده اضافه کار در بند (۹) ماده ۶۸ قانون مدیریت به پرداختی‌های دیگری هم اشاره شده است که «به کارمندان دستگاه‌های اجرایی که بنا به درخواست دستگاه، در خارج از وقت اداری تحقیق، تدریس، ترجمه و تالیف، می‌نمایند»، تعلق می‌گیرد و البته «در صورتی که انجام تحقیق، تدریس، ترجمه و تالیف، جزو وظایف جاری کارمندان براساس شرح وظایف وی باشد مبلغی تحت عنوان عناوین مذکور به وی تعلق نمی‌گیرد و چنانچه این وظایف خارج از ساعات اداری توسط کارمندان انجام شود پرداخت در چارچوب ضوابط اضافه کار ساعتی قابل پرداخت است». طبق دستورالعمل اجرایی بند مذکور، نحوه محاسبه و پرداخت آنها به شرح زیر تعیین شده است:

(۱) مبلغ هر ساعت حق تحقیق برابر است با مجموع امتیازات شغل، شاغل و مدیریت ضربدر ضریب ریالی سال (۶۰۰ ریال برای سال ۱۳۸۸) تقسیم بر ۱۷۶ ضربدر ۲.

(۲) مبلغ هر ساعت حق التدریس برای آموزشهای خارج از نظام آموزشی رسمی کشور برابر است با مجموع امتیازات شغل، شاغل و مدیریت ضربدر ضریب ریالی سال (۶۰۰ ریال برای سال ۱۳۸۸) تقسیم بر ۱۷۶ ضربدر ۲.۲۶

(۳) مبلغ حق ترجمه هر کلمه متون خارجی به فارسی برابر است با ضریب ریالی سالیانه تقسیم بر ۵ و مبلغ حق ترجمه هر کلمه متون فارسی به خارجی برابر است با ضریب ریالی سالیانه تقسیم بر ۳.

(۴) مبلغ حق التالیف هر کلمه متون فارسی برابر است با ضریب ریالی سالیانه تقسیم بر ۴ و مبلغ حق التالیف هر کلمه متون خارجی برابر است با ضریب ریالی سالیانه تقسیم بر ۳.

طبق ماده ۷ دستورالعمل مذکور، «به استناد تبصره (۲۹) قانون بودجه سال ۱۳۴۴ کل کشور، آیین‌نامه اجرایی آن، چنانچه دستگاه اجرایی متقاضی استفاده از خدمت کارمندان سایر دستگاه‌های مشمول قانون خدمات کشوری برای انجام تدریس و یا تحقیق باشد، مبلغ حق التدریس و حق تحقیق این قبیل کارمندان براساس چارچوب پیش‌بینی شده در این دستورالعمل و بر مبنای حقوق ثابت مندرج در آخرین حکم کارگزینی آنان قابل پرداخت خواهد بود.» همچنین به موجب ماده ۹، «به استناد ماده (۷۷) قانون مدیریت خدمات کشوری، پرداخت مبالغ موضوع این دستورالعمل به کارمندان تا سقف پیش‌بینی شده و در حد اعتبارات مصوب به عهده وزیر، و یا رئیس دستگاه اجرایی و یا مقامات و مدیران است.»

همچنین طبق بند (ب) مصوبه شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۱۳۹۹/۲/۲۹ (بخشنامه شماره ۱۴۴۰۹۳ مورخ ۱۳۹۹/۴/۱)، این متن به عنوان تبصره به ماده ۴ دستورالعمل الحاق شده است: «پرداخت حق التدریس موضوع این دستورالعمل در مورد آن دسته از کارمندان دولت که علاوه بر وظایف شغل مورد تصدی حسب مورد در دستگاه متبوع خود یا سایر دستگاه‌های اجرایی به تدریس می‌پردازند، صرفاً منوط به تدریس در خارج ساعات اداری یا اخذ مرخصی استحقاقی خواهد بود. در غیر اینصورت هرگونه پرداخت به عنوان پرداخت مضاعف محسوب و ممنوع می‌باشد.»

۲-۳-۸- فوق العاده ویژه

طبق بند (۱۰) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری که به پرداخت یکی دیگر از مزایای غیر مستمر با عنوان «فوق العاده ویژه» اختصاص یافته، «در موارد خاص با توجه به عواملی از قبیل بازار کار داخلی و بین‌المللی، ریسک‌پذیری، تأثیر اقتصادی فعالیت‌ها در درآمد ملی، انجام فعالیت و وظایف تخصصی و ستادی و تحقیقاتی و حساسیت کار با پیشنهاد سازمان (اداری و استخدامی کشور) و تصویب هیئت وزیران امتیاز ویژه‌های برای حداکثر (۲.۵٪) از مشاغل، در برخی از دستگاه‌های اجرایی تا (۵۰٪) سقف امتیاز حقوق ثابت و فوق العاده‌های مستمر مذکور در این فصل در نظر گرفته خواهد شد.» برخلاف دیگر مزایای غیر مستمر، این فوق العاده بر اساس ماده ۱۰۶ قانون مدیریت، در محاسبه کسور بازنشستگی و تعیین حقوق بازنشستگی ملاک قرار می‌گیرد.

همچنانکه در رأی وحدت رویه شماره ۶۰۲ مورخ ۱۳۹۸/۴/۱۱ مورد اشاره قرار گرفته است: «هیأت وزیران در خصوص پرداخت فوق العاده مزبور به کارکنان دستگاه‌های اجرایی دو مصوبه کلی داشته است. یکی مصوبه شماره ۸۳۴۴۷ ت ۴۸۷۲۹-هـ ۱۳۹۲/۴/۹ است که به موجب مصوبه دیگر به شماره ۱۲۷۸۲۳ ت ۴۸۷۲۹-هـ ۱۳۹۲/۷/۱۶ به دلیل ایراد رئیس مجلس شورای اسلامی و عدم تأمین بار مالی توسط هیأت وزیران لغو شده است. دیگری مصوبه شماره ۱۳۸۰۹۱ ت ۵۰۰۰-هـ ۱۳۹۳/۱۱/۱۵ است که حکم آن مخصوص کارکنان ستادی وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل زیر نظر رئیس جمهور و سازمان‌های ستادی با حیطه وظایف ملی است.» در مصوبه اخیر هیأت وزیران مقرر داشته است: «۱. برقراری فوق العاده ویژه مشاغل تخصصی موضوع بند (۱۰) ماده (۶۸) قانون مدیریت خدمات کشوری برای کارکنان ستادی وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل زیر نظر رئیس‌جمهور که انجام فعالیت و وظایف تخصصی، ستادی، تحقیقاتی و حساس را به عهده دارند برای حداکثر بیست و پنج درصد از مشاغل که واجد شرایط و ویژگی‌های مصرح در بند مذکور می‌باشند، و با احتساب مشاغلی که قبلاً به تصویب هیئت وزیران رسیده است، متناسب با کارایی و اثربخشی کارکنان ستادی دستگاه‌های مشمول، حداکثر تا سی و پنج درصد حقوق و فوق العاده‌های مستمر، مشروط به وجود اعتبار و تأیید سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به نحوی که متوسط پرداختی به کارکنان آن دستگاه از شصت درصد سقف تعیین شده تجاوز ننماید، مجاز است. ۲. سازمان‌های ستادی که حیطه وظایف و مأموریت آنها در گستره ملی است با تأیید سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور طی فرآیند مذکور مشمول این تصویب‌نامه می‌شوند.» مصوبه اخیر نیز به موجب نامه شماره ۹۰۸۶۸-هـ ب مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۶ رئیس مجلس شورای اسلامی با این ایراد مواجه شد که «عبارت «سازمان‌های ستادی» مندرج در صدر بند

تصویب‌نامه از حیث اطلاق و مقید نشدن به وصف «خاص»، چون موجب توسعه شمول قانون می‌باشد، مغایر قانون است.» لذا هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۹۴/۱/۳۰ خود (مصوبه شماره ۱۱۲۷۸ ت ۵۱۷۸۹ هـ مورخ ۱۳۹۴/۲/۲) مقرر داشت که در بند (۲) مصوبه قبلی، واژه «خاص» بعد از عبارت «سازمان های ستادی» اضافه شود. همچنین هیأت وزیران طی تصویب‌نامه شماره ۲۴۹۶۵ ت/۵۶۳۳۶ هـ مورخ ۱۳۹۹/۳/۱۳، به‌منظور بهره‌مندی شرکت‌های دولتی از فوق‌العاده ویژه مقرر داشت که عبارت «و شرکت‌های دولتی» بعد از عبارت «سازمان های ستادی» اضافه شود.

علاوه بر مصوبات مذکور که جنبه عام و کلی داشته‌اند، هیأت وزیران در برخی مصوبات خود به‌طور خاص، قائل به اجازه پرداخت فوق‌العاده ویژه به صاحبان برخی مشاغل خاص شده است؛ مانند تصویب‌نامه در خصوص تعیین میزان فوق‌العاده ویژه مشاغل خلبانی، مراقبت پرواز، الکترونیک، ارتباطات، تعمیر و نگهداری و امور عمومی در سازمان هواپیمایی کشوری و شرکت فرودگاه های کشور مصوب ۱۳۹۰/۵/۹ (اصلاحی ۱۳۹۰/۱۰/۱۴) و تصویب‌نامه در خصوص تعیین میزان فوق‌العاده ویژه مشاغل دیکسای، حساسی و حسابداری در وزارت امور اقتصادی و دارایی مصوب ۱۳۹۰/۵/۹ با توجه به این‌که طبق رأی وحدت رویه شماره ۲۱۰۲ مورخ ۱۳۹۷/۱۲/۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، بر اساس ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، «پرداخت هرگونه وجهی تحت عنوان حقوق و مزایا به کارمندان دولت خارج از چارچوب مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری مستلزم تصریح قانون گذار است»؛ پرداخت فوق‌العاده ویژه مدیریت بحران علاوه بر فوق‌العاده ویژه موضوع بند (۱۰) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری به‌موجب حکم مقرر در تبصره (۳) ماده ۲۰ آیین‌نامه اجرایی قانون تشکیل سازمان مدیریت بحران کشور از سوی هیأت عمومی دیوان مغایر قانون تشخیص داده شده و ابطال شده است. اما در خصوص پرداخت فوق‌العاده نخبگی ناشی از آیین‌نامه جذب و نگهداری نیروی انسانی نخبه به شماره ۱۷۸۱۴ ت/۳۰۹۸۷ هـ-۱۳۸۳/۷/۱۲ مصوب هیأت وزیران، همچنانکه در آرای وحدت رویه شماره ۹۱۹ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۲۸ و شماره ۷۵۸ مورخ ۱۳۹۸/۴/۱۸ مقرر شده، «با توجه به این‌که به‌موجب ماده ۵ آیین‌نامه جذب و نگهداری نیروی انسانی نخبه و استعداد برتر در دستگاه های اجرایی موضوع تصویب‌نامه شماره ۲۴۷۲۸۵ ت/۴۷۰۵۰ هـ-۱۳۹۰/۱۲/۱۵ هیأت وزیران مقرر شده است «به نخبگان و استعداد های برتر موضوع این آیین‌نامه، سقف امتیاز فوق‌العاده ویژه موضوع بند ۱۰ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری تعلق می‌گیرد.» و در ماده ۲ آیین‌نامه مذکور کارمندی که قبل از ابلاغ این آیین‌نامه، نخبه و استعداد برتر بوده اند یا در حین خدمت نخبه و استعداد برتر شناخته می‌شوند مشمول مزایای آیین‌نامه قرار گرفته‌اند، بنابراین نخبگانی که پیش از اجرایی شدن فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری نخبه و استعداد برتر تلقی شده اند و با اجرایی شدن فصل دهم قانون مذکور از ۱۳۸۸/۱/۱ و اجرای مواد ۱۲۷ و ۷۸ قانون یاد شده، فوق‌العاده نخبگی آنها قطع شده است، مستند به مواد ۵ و ۲ تصویب‌نامه صدرالذکر هیأت وزیران مستحق دریافت سقف امتیاز فوق‌العاده ویژه موضوع بند ۱۰ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری هستند.»

نکته دیگر این‌که طبق رأی وحدت رویه شماره ۱۶۰۴ مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، «ماده ۷۷ قانون مدیریت خدمات کشوری تعیین میزان فوق‌العاده ویژه تا سقف تعیین شده توسط مراجع ذی‌ربط را به وزیر و یا رئیس دستگاه اجرایی و یا مقامات و مدیران مربوط محول کرده است و در مواردی که دستگاه های اجرایی اختیار پرداخت مزایایی تا سقف معینی دارند، الزامی به پرداخت حداکثر سقف تعیین شده ندارند و صرف صدور احکام کارگزینی اولیه نمی‌تواند مانع از اعمال اختیارات قانونی مقامات و مدیران دستگاه های اجرایی جهت انطباق احکام کارگزینی ... با شرایط و مقررات باشد و حق مکتسب در اینجا موضوعیت ندارد.»

بر اساس رویه هیأت تخصصی اداری و استخدامی نیز باید به این نکات در خصوص پرداخت فوق‌العاده ویژه موضوع بند (۱۰) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری اشاره نمود:

۱. تعیین و پرداخت فوق‌العاده شغل و فوق‌العاده ویژه به کارکنان دستگاه های اجرایی در ماده ۶۸ قانون مدیریت سایر مواد این قانون مشروط به تحقق شروطی شده است که پس از تحقق آنها و پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی و تصویب هیأت وزیران قابل پرداخت می‌باشد؛ از این‌رو، پرداخت آن از زمان لازم الاجرا شدن قانون مدیریت خدمات کشوری موضوعیت ندارد (دادنامه شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۶۰۱۰۵۶۷ مورخ ۱۳۹۸/۹/۶).
۲. با توجه به این‌که در بند (۱۰) ماده ۶۸ قانون مدیریت اشاره شده که فوق‌العاده ویژه به میزان ۵۰٪ حقوق ثابت و فوق‌العاده های مستمر است، تفاوت تطبیق که از مصادیق حقوق ثابت و فوق‌العاده های مستمر نیست و ثابت ماندن تفاوت تطبیق در حکم حقوق موجب تلقی آن جزو حقوق ثابت یا فوق‌العاده های مستمر نمی‌شود، در تعیین فوق‌العاده ویژه نباید دخالت داده شود (دادنامه شماره ۳ مورخ ۱۳۹۶/۱/۳۰).
۳. هیأت وزیران در تعیین سقف فوق‌العاده ویژه، دارای اختیار قانونی است و می‌تواند برای تعیین سقف با توجه به میزان درآمدهای دولت و نوع کار دستگاهها، شرایطی برای پرداخت آن مقرر کند و این امر به معنی تجاوز از حدود اختیار و دخالت در کار وزیر و یا رئیس دستگاه اجرائی و یا مقامات و مدیران در تعیین میزان فوق‌العاده مذکور نمی‌باشد و تخصیص میزان فوق‌العاده در سقف تعیین شده و در محدوده ۲۵ درصد مشاغل اعلامی، همان گونه که در ماده ۷۷ قانون مدیریت ذکر شده، با رئیس دستگاه است که با توجه به عواملی از قبیل بازار کار داخلی و بین‌المللی، ریسک‌پذیری، تأثیر اقتصادی فعالیت‌ها بر درآمد ملی، انجام فعالیت و وظایف تخصصی و ستادی و تحقیقاتی و حساسیت کار، آن را به افراد واجد شرایط اختصاص می‌دهد. همچنین با توجه به این‌که براساس بند ۱۰ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، پرداخت فوق‌العاده ویژه، مشروط به پیشنهاد سازمان مدیریت و منحصر به موارد خاص برای حداکثر ۲۵ درصد از مشاغل است، ارائه پیشنهاد سازمان ملازمه با بررسی نوع مشاغل و تأیید خصوصیت آنها دارد و "اذن در شیء اندن در لوازم آن است". (دادنامه شماره ۳۵۶، ۳۵۷ و ۳۵۸ مورخ ۱۳۹۷/۱۰/۳۰)

علاوه بر
 العاده بهره وری موضوع ماده ۷۳ قانون مدیریت خدمات کشوری که ذیل عنوان فوق العاده کارآیی و عملکرد به آن اشاره نمودیم و بیان داشتیم که طبق تبصره ماده مذکور، مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری می‌توانند از یکی از این فوق العاده ها برخوردار شوند، در ماده ۶۹ قانون مدیریت به برقراری فوق العاده بهره وری غیرمستمر با این حکم اشاره شده است که «به دستگاه های اجرایی اجازه داده می‌شود تا بیست و پنج درصد (۲۵٪) اعتباراتی که از محل اصلاحات مذکور در تبصره ماده فوق الذکر در هر کدام از واحدهای سازمانی صرفه‌جویی می‌گردد را (با تأیید ذی‌حساب مربوطه) به عنوان فوق العاده بهره وری غیر مستمر به کارمندان و مدیرانی که در همان واحدها، خدمات برجسته انجام می‌دهند پرداخت نمایند.»

در این خصوص «دستورالعمل پرداخت فوق العاده بهره وری موضوع ماده ۶۹ قانون مدیریت خدمات کشوری» مصوب شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی (بخشنامه شماره ۲۰۰/۶۰۵۷۹ مورخ ۱۳۸۹/۱۲/۱۰ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور)، متضمن احکام مربوط به پرداخت فوق العاده مزبور است. طبق این دستورالعمل، «۱- به دستگاه های اجرایی که دارای ردیف بودجه‌ای در قانون بودجه می‌باشند، اجازه داده می‌شود تا (۲۵٪) اعتبارات حاصل از صرفه‌جویی در هزینه ناشی از اعمال اصلاحات ساختاری، نیروی انسانی و فناوری را با تأیید ذیحساب و مجوز کمیته‌ای متشکل از نمایندگان معاونت‌های برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور و یا نمایندگان واحدهای متناظر در استانداری‌ها به عنوان فوق العاده بهره وری غیرمستمر پس از مبادله موافقت‌نامه هزینه‌ای مربوط به کارمندان و مدیرانی که در همان واحدها خدمات برجسته انجام داده اند در چارچوب این دستورالعمل پرداخت نمایند.

- دستگاه های اجرایی موظفند با توجه به شاخص‌های زیر و بر اساس ضوابط داخلی که به تأیید بالاترین مقام دستگاه می‌رسد امتیاز بهره وری کارمندان را در فرایند اصلاحات ساختاری، نیروی انسانی و فناوری و صرفه‌جویی در هزینه تعیین نمایند.

جدول ۳-۴- امتیاز بهره وری کارمندان براساس شاخص و ضوابط داخلی

ردیف	عوامل	حداکثر امتیاز
۱	میزان تلاش، جدیت و همکاری‌های کارمند در رابطه با اصطلاحات ساختاری، نیروی انسانی، فناوری و صرفه‌جویی در هزینه	۰-۲۵
۲	ابتکار و خلاقیت‌های فردی کارمند در رابطه با اصلاحات ساختاری، نیروی انسانی، فناوری و صرفه‌جویی در هزینه	۰-۲۵
۳	میزان مشارکت کارمند در مباحث جمعی برای تصمیم‌سازی و یا تصمیم‌گیری در جهت انجام اصلاحات ساختاری، نیروی انسانی، فناوری و صرفه‌جویی در هزینه	۰-۲۵
۴	نقش مدیریتی کارمند در زمینه اصلاحات ساختاری، نیروی انسانی، فناوری و صرفه‌جویی در هزینه	۰-۲۵

۳. دستگاه های اجرایی موظفند نحوه توزیع اعتبارات حاصل از اصلاحات مذکور را به نسبت امتیاز مکتسبه کارمند از جدول موضوع بند (۳) این دستورالعمل تدوین و مراتب را پس از تأیید بالاترین مقام دستگاه با رعایت موارد زیر اجرا نمایند:

کارمندانی که حداقل (۶۰) درصد از امتیازات جدول فوق را کسب نمایند مشمول برخورداری از فوق العاده بهره وری می‌شوند.

در تعیین میزان فوق العاده مذکور علاوه بر امتیاز مکتسبه کارمند، به سطوح شغلی وی نیز توجه شود، نسبت حداقل و حداکثر میزان این فوق العاده برای کارمندان مشمول نباید از هفت برابر بیشتر شود.

فوق العاده متعلقه به کارمند بابت بهره وری در طی یک سال نباید از حداکثر دو برابر حقوق ثابت و فوق العاده مستمر ماهانه وی تجاوز نماید.

«استفاده از اعتبارات مذکور منوط به آن است که دستگاه اجرایی در هزینه‌های خود تا انتهای سال مالی با هیچ‌گونه کسری اعتبار مواجه نشود».

۳- یافته های پژوهش

در نظام حقوق و مزایای کارمندان دستگاه‌های اجرایی یکی از مباحث مهم حقوق اداری و همچنین یکی از عواملی است که در افزایش کارایی و خلاقیت کارکنان دولت موثر است؛ چرا که حقوق برای اکثریت کارکنان به عنوان تنها منبع درآمد به شمار می‌آید و در تعیین قدرت خرید و قرار گرفتن آنها در سطوح اجتماعی مختلف تأثیرگذار است. از این رو، پرداخت منصفانه و مناسب حقوق و مزایای کارکنان در میزان تعلق خاطر آنها به دستگاه متبوعشان مؤثر بوده و می‌تواند موجبات انگیزش کارکنان برای ارتقای توانمندی‌ها و شایستگی‌های خود و تقویت جایگاه دستگاه از لحاظ خدمت رسانی هرچه بیشتر به ارباب رجوع را فراهم نماید. بر این اساس، نظام پرداخت حقوق و مزایای کارکنان دستگاه‌های اجرایی در کشور از یک سو، تا کنون تحولات تقنینی متعددی را پشت سر گذاشته و از سوی دیگر، با تجربیات مختلفی در دستگاه‌های مختلف اجرایی همراه شده است؛ تحولات و تجربیاتی که موجبات سردرگمی در نظام حقوقی حاکم بر پرداخت حقوق و مزایا را موجب شده و در مواردی به اعتراضات نسبت به تبعیض بین کارکنان انجامیده است. در مواردی حتی پیدا نیست که با وضع قانون جدید سرنوشت احکام قانون سابق چیست و آیا همچنان به قوت خود باقی است یا نه و در مواردی هم با توجه به وضع قانون متناظر مانند قانون جامع خدمات رسانی ایثارگران، هاله‌ای از ابهام بر شمول یا عدم شمول احکام قانون جدید بر برخی افراد یا دستگاه‌ها سایه انداخته است. با این حال، در این پژوهش بر آن شدیم تا در چارچوب قانون مدیریت خدمات کشوری به عنوان قانون نسبتاً عام الشمول در حوزه اداری و استخدامی در دستگاه‌های اجرایی به بررسی دو پرسش اساسی بپردازیم.

پرسش نخست راجع به معیارهای تعیین حقوق و مزایای کارکنان دستگاه‌های اجرایی طبق قانون مدیریت خدمات کشوری بوده است. در این باره باید خاطر نشان نمود که مواد ۶۴ تا ۸۰ به موضوع حقوق و مزایای کارکنان دولت پرداخته است. بنا بر مواد ۶۵، ۶۶ و ۶۸ این قانون، اجزای پرداختی به کارکنان دولت شامل حقوق ثابت (حق شغل، حق شاغل و فوق العاده مدیریت) و سایر فوق العاده‌ها می‌باشد. البته طبق ماده ۷۲ پاداش و کمک هزینه‌ها نیز از اجزای دیگر وجوه پرداختی به کارکنان دولت است. در قانون مدیریت خدمات کشوری، شایسته سالاری به عنوان مبنای حقوقی و اداری نظام پرداخت حقوق قرار گرفته، بدان معنا که افراد با توجه به تلاش و توانایی خود در جایگاه مناسب خود قرار گیرند و حقوق متناسب با آن را دریافت نمایند. در کنار آن، توجه به شاخص هزینه زندگی و میزان تورم و توجه به آنها در تعیین میزان حقوق و مزایای کارکنان، به عنوان مبنای اقتصادی نظام پرداخت حقوق مورد اشاره قرار گرفته است.

بر این اساس و با این رویکرد که اصل شایسته سالاری در پرداخت‌ها رعایت شود، طبق ماده ۶۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، حقوق کارکنان دولت بر اساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگی‌های مذکور در مواد آتی تعریف شده و مزایا نیز در غالب موارد بر اساس میزان کارکرد کارکنان و همچنین برخی عوامل مربوط به شغل و شاغل مانند محل کار، تحصیلات و تجربیات تعیین شده است. با این حال، در برخی موارد پرداخت‌ها تابع عوامل مربوط به شغل و شاغل نیستند مانند عیدی که به‌طور یکسان به تمامی کارکنان اعم از رسمی، پیمانی، قراردادی و قرارداد کار پرداخت می‌شود. البته هرچند پرداخت‌ها باید با توجه به شاخص هزینه زندگی صورت پذیرد، اما بین هزینه‌های زندگی و نظام پرداخت حقوق و مزایا در کشور تناسب چندانی وجود ندارد. البته ابهاماتی در خصوص مفهوم متناسب بودن آنها وجود دارد؛ این که آیا مراد از مفهوم متناسب، معادل یا مساوی با نرخ تورم است. در این باره پاسخ رویه قضایی دیوان عدالت اداری و نظام اداری و استخدامی کشور متفاوت بوده است.

اما در پاسخ به سوال دوم پژوهش، جدای از برخی چالش‌های کلی فراروی نظام پرداخت، چالش‌هایی نیز در خصوص هریک از اجزای پرداختی به کارکنان مطرح است. یکی از چالش‌های مهم استثنائات ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری و تبعیت آنها از قوانین خاص استخدامی می‌باشد. علاوه بر این، تفاوت در احکام ناظر بر پرداخت حقوق و مزایا نیز در این ماده مشاهده می‌شود: تبصره‌های ۲ و ۳ که متضمن پرداخت فوق العاده‌هایی علاوه بر فوق العاده‌های مذکور در قانون مدیریت می‌باشند. همچنین در ماده یک قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور، دانشگاه‌ها، مراکز علمی، فرهنگستانها، پارک‌های علم و فناوری از شمول قانون مدیریت خارج شده اند که مجموع این استثنائات موجب تفاوت در پرداخت‌ها شده است. هرچند شورای حقوق و دستمزد موظف است در تعیین حقوق و مزایای کارکنان دستگاه‌های اجرایی هماهنگی ایجاد نماید ولی آنچه که به نظر می‌رسد این است که این شورا در انجام این وظیفه قانونی خود نا کارآمد جلوه کرده است.

البته بررسی حقوق و دستمزد کارکنان دولت یکی از مهمترین جنبه‌های مدیریت منابع انسانی است که طی ادوار مختلف دارای تحولات و تغییرات زیادی بوده است. ضریب متغیر مستقل احساس عدالت حاصل از حقوق و مزایای دریافتی در معادله رگرسیون با علامت مثبت بیانگر این نکته است که با احساس عدالت کارمندان از میزان و شیوه دریافت حقوقشان، میزان رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد.

نکته جالب در بررسی نتایج فرضیه‌های مختلف این تحقیق، نزدیکی بسیار زیاد نتایج این فرضیه به نتایج فرضیه اصلی تحقیق می‌باشد که چون متغیر مستقل این فرضیه یکی از مولفه‌های فرضیه اصلی تحقیق می‌باشد، به نظر می‌رسد بیشترین تأثیر را در میان دیگر مولفه‌های متغیر مستقل اصلی بر متغیر وابسته داشته است. این نتیجه نه تنها در راستای نتایج محققان موافق تأثیر حقوق و مزایا بر رضایت شغلی می‌باشد بلکه در انطباق با عقیده پژوهشگرانی است که معتقدند اگر حقوق و مزایا بر رضایت شغلی تأثیرگذار باشد تنها مولفه عدالت در پرداخت‌های آن است که بر رضایت شغلی تأثیرگذار است نه میزان حقوق.

در رابطه با اجزای پرداختی به کارکنان نیز باید اشاره نمود که قانون گذار از تعبیر متفاوتی در قوانین موجود در خصوص اصل حقوق استفاده نموده؛ بدین ترتیب که با بکارگیری واژه "حقوق ثابت" در قانون مدیریت خدمات کشوری و "حقوق مبنای" در قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، موجبات ابهامی در نظام پرداخت کارکنان دولت را فراهم آورده است. همچنین ابهاماتی در خصوص ملاک تعیین فوق العاده مدیریت، از آنجا که این فوق العاده در ذیل تبصره یک ماده ۶۵ و تحت عنوان حق شغل بیان شده به وجود آمده است که این فوق العاده یکی از اجزای حق شغل به شمار می‌آید و یا ماهیتی متفاوت از حق شغل دارد؛ همچنانکه در رویه قضایی دیوان عدالت اداری بر چنین نظری مهر تأیید زده شده است. از دیگر چالش‌ها راجع به اجزای حقوق ثابت و مهمترین چالش در این باره، تفاوت تطبیق موضوع تبصره ماده ۷۸ می‌باشد. عدم دقت در وضع قوانین بودجه سالانه موجب این ابهام

است که

شده

تفاوت تطبیق جزئی از حقوق ثابت به شمار می‌رود در حالی که حقوق ثابت شامل پرداختی‌های موضوع ماده ۶۵ و ۶۶ می‌باشد و تفاوت تطبیق در ماده ۷۸ پیش‌بینی شده است. خطای ویرایشی مقنن در قرار دادن ویرگول پیش یا پس از واژه "ثابت" در قوانین بودجه سالیانه موجب این تلقی ناصحیح شده است.

در رابطه با انواع فوق العاده ها و مزایای شغلی که در کنار حقوق ثابت جزئی از پرداختی‌های دیگر به کارمندان است، نیز چالش‌هایی وجود دارد. پراکندگی در قوانین و مقررات راجع به پرداخت فوق العاده ها و واگذار نمودن تکلیف برخی از آنها به مقررات و سپس محول نمودن موضوع به مقررات قبلی که در زمان حکومت قانون استخدام کشوری وضع شده اند، یکی از چالش‌هایی جدی فراوری این پرداختی‌های به کارکنان دستگاه های اجرایی است. مشروط نمودن پرداخت‌ها به وجود اعتبار که در مواردی به نادیده گرفتن پرداخت آنها می‌انجامد، ابهام در احتساب یا عدم احتساب فوق العاده ها در حقوق بازنشستگی و پاداش پایان خدمت مانند اضافه کار، پرداخت همزمان دو فوق العاده با یک عنوان مانند فوق العاده ایثارگری، حکم قانون گذار در برخی موارد خاص به پرداخت فوق العاده هایی خارج از ضوابط و مقررات فصل دهم قانون مدیریت در برخی قوانین خاص مانند فوق العاده خاص کارکنان سازمان پزشکی قانونی و سازمان انتقال خون ایران که موجب تفاوت در پرداختی‌های دستگاه‌ها می‌شود، واگذاری تصمیم‌گیری بین دو نحوه پرداخت به دستگاه های اجرایی مانند پرداخت فوق العاده کارآیی و عملکرد یا فوق العاده بهره وری موضوع ماده ۷۳ قانون مدیریت، ابهام در وضعیت پرداخت به نخبگان و همچنین حق عائله‌مندی زنان کارمند، ناچیز بودن برخی کمک هزینه‌های پرداختی به کارکنان مانند حق عائله‌مندی، حق اولاد، کمک هزینه فوت و ازدواج و کمک هزینه مهد کودک برخلاف فلسفه وضع آنها، از دیگر چالش‌های ناظر بر پرداخت فوق العاده ها و مزایای شغلی است که مقام قانون گذار باید برای حل آنها تدبیر مناسبی را ببیند. به هر حال ضریب مثبت متغیر مستقل برآورده شدن انتظارات کارمندان از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری در معادله رگرسیون بیانگر این نکته است که با برآورده شدن انتظارات کارمندان از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری، میزان رضایت شغلی آنان افزایش می‌یابد.

در پایان پیشنهاد می‌شود برای حل چالش‌ها و مشکلات فراوری نظام پرداخت حقوق، اولاً؛ ضریب حقوق مطابق با اندازه واقعی تورم تعیین شود. ثانیاً؛ تصویب یک قانون فراگیر در حوزه پرداخت هماهنگ و متناسب حقوق و مزایا شامل تمامی وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی در دستور کار قرار گیرد به‌گونه‌ای که تمام دستگاه های بخش عمومی را شامل شود و در این قانون عناصر حقوق و مزایا به‌طور کامل تعریف شود. ثالثاً؛ ضمانت اجرای مناسب و کارآمد برای سقف پرداخت حقوق و مزایا در همه سطوح مشخص شود و از اعطای امتیازات و شرایط خاص و ناروا به برخی مدیران و کارکنان جلوگیری شود.

فهرست منابع و مآخذ

۱. ابطحی، سید حسین، (۱۳۸۶)، مدیریت منابع انسانی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
۲. ابطحی سید حسین و آرمن مهره‌وزان، (۱۳۷۱) مدیریت حقوق و دستمزد (طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل) تهران، انتشارات صبا.
۳. ابطحی، سید حسین (۱۳۸۶)، مدیریت منابع انسانی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، تهران، چاپ پنجم.
۴. امامی، محمد و استوارسنگی، کوروش (۱۳۸۷)، حقوق اداری، نشر میزان، تهران، چاپ دوم.
۵. اتوکلاین، برگ، (۱۳۶۸) روانشناسی اجتماعی، ترجمه علی محمد کاردان، چاپ هشتم، تهران، نشر اندیشه.
۶. ازکمپ، روانشناسی اجتماعی کاربردی، (۱۳۷۰) ترجمه فرهاد ماهر، مشهد، آستان قدس رضوی، ۱۳۷۰.
۷. پیتر بامبرگر و ایلن مشولم، (۱۳۸۱) تدوین، اجرا و آثار استراتژیهای منابع انسانی، ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی تهران دفتر پژوهش های فرهنگی.
۸. دل، تایلا، (۱۳۸۰) شیوه‌های ایجاد انگیزه در افراد، ترجمه فرهاد احمدی نایینی، موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
۹. دستاوردهای قانون مدیریت خدمات کشوری، (۱۳۸۶) معاونت پژوهشی مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی تهران: مجلس شورای اسلامی، مرکز پژوهش‌ها.
۱۰. رابینز، استیفن پی (۱۳۷۸) مبانی رفتار سازمانی، ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر محمد اعرابی، چاپ بیستم. دفتر پژوهشهای فرهنگی..
۱۱. رضائیان، علی، (۱۳۸۴) انتظار عدالت و عدالت سازمانی، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، تهران، انتشارات سمت.
۱۲. رونق، یوسف (۱۳۸۴) مدیریت حقوق و دستمزد، تهران، انتشارات فرمنش.
۱۳. رونق، یوسف، (۱۳۸۴) نظامهای جبران خدمات کارکنان در ایران، تهران، انتشارات فرمنش.
۱۴. رونق، یوسف (۱۳۹۰)، مدیریت حقوق و دستمزد، نشر فرمنش، تهران، چاپ هشتم.

۱۵. زارعی، پورش؛ (۱۳۸۵) مطالعه‌ای پیرامون عوامل موثر بر رضایتمندی شغلی کارکنان شرکت توزیع برق شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
۱۶. زارعی متین، حسن؛ (۱۳۷۴) "تبیین الگوی فرهنگ سازمانی بر اساس ارزشهای اسلامی در محیط کار و نقش آن بر رضایت شغلی، رساله دکتری مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۷. سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۷۶)، روش تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات آوا، چاپ اول.
۱۸. سعادت، اسفندیار (۱۳۸۷)؛ مدیریت منابع انسانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).
۱۹. سفیری، خدیجه (۱۳۷۷) جامعه‌شناسی اشتغال زنان، نشریه تبیان.
۲۰. سکاران، اوما (۱۳۸۴)؛ روشهای تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی، تهران موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
۲۱. سیدجوادین، سید رضا؛ (۱۳۸۴)، مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات ترمه
۲۲. شفیع آبادی، عبدالله؛ (۱۳۷۶) راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای، انتشارات رشد.
۲۳. صالحی صدقیانی، جمشید و ابراهیمی، ایرج، (۱۳۸۷)؛ تحلیل آماری پیشرفته، نشر هستان.
۲۴. طاهری، ابوالقاسم، (۱۳۷۵) روش تحقیق و مآخذشناسی، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور.
۲۵. علی‌پور، اصغر (۱۳۸۷) مشکلات و موانع اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری، فصل نامه توسعه صادرات، سال یازدهم، شماره ۷۰.
۲۶. قانون، پروین (۱۳۵۶) ارزشیابی و طبقه‌بندی مشاغل، انتشارات دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران.
۲۷. کورمن، آبراهام.ک. (۱۳۷۰) روانشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکرکن، تهران، انتشارات سروش.
۲۸. لوی، پل. اس، استنلی لمی شو (۱۳۸۱) نمونه‌گیری: روشها و کاربردها، ترجمه گیتی مختاری امیر مجدی، انتشارات پژوهشکده آمار
۲۹. کیوی، ریمون و کامپونهود، لوکوان؛ (۱۳۸۵)، روش تحقیق در علوم اجتماعی، ترجمه عبدالحسین نیک‌گهر، تهران نشر توتیا
۳۰. محمد زاده، عباس و مهره‌زان، آرمن؛ (۱۳۷۵) رفتار سازمانی نگرش اقتضایی، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
۳۱. مظفری گشتاسب؛ (۱۳۷۵)، بررسی اثرات اجرای طرح کارانه (پرکیس) بر روی رضایت شغلی و عملکرد پزشکان بیمارستانهای سازمان تامین اجتماعی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس
۳۲. منصور، جهانگیر، (۱۳۸۹) مجموعه قوانین و مقررات استخدامی و اداری، انتشارات نیل، چاپ سوم ۴۷۳۲-مقیم، محمد؛ (۱۳۷۷) سازمان و مدیریت، رویکرد پژوهشی، تهران، نشر ترجمه چاپ اول
۳۳. مورهد گریفین، (۱۳۷۴) رفتار سازمانی، ترجمه الوانی و معمار نژاد، تهران، انتشارات مروارید، ویرایش جدید، چاپ هشتم، ۱۳۸۳.
۳۴. طباطبایی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۹۹)، حقوق اداری، انتشارات سمت، تهران، چاپ بیست و دوم.
۳۵. عباسی، بیژن (۱۳۸۹)، حقوق اداری، نشر دادگستر، تهران، چاپ اول.
۳۶. فقیه لاریجانی، فرهنگ و وارسته بازقلعه، محمد (۱۳۹۰)، قانون مدیریت خدمات کشوری در نظم حقوقی کنونی، مجمع علمی و فرهنگی مجد، تهران، چاپ اول.
۳۷. موسی‌زاده، ابراهیم (۱۳۹۷)، درآمدی بر حقوق اداری، مجمع علمی و فرهنگی مجد، تهران، چاپ دوم.
۳۸. وارسته بازقلعه، محمد (۱۳۹۹)، حقوق استخدامی کارمندان دولت در نظام حقوقی ایران، مجمع علمی و فرهنگی مجد، تهران، چاپ اول.

احکام

قانون

دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۶

قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶

قانون الزام دولت به ارائه لایحه نظام هماهنگ پرداخت حقوق کارکنان دولت بر اساس بند (۹) اصل سوم قانون اساسی مصوب ۱۳۸۳

قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۰۱

قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵

قانون استخدام نیروهای مسلح شاهنشاهی

قانون استخدام نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۲

قانون اصلاح پاره‌های از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها، و سایر کارکنان مصوب ۱۳۷۹

قانون اصلاح قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۶

قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۱۳۹۲

قانون اصلاح ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵

قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲) مصوب ۱۳۹۳

قانون انتخابات ریاست جمهوری مصوب ۱۳۶۴

قانون انتخابات مجلس خبرگان رهبری (الحاقی ۱۳۸۵)

قانون انتخابات مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۷۸

قانون برخی احکام مربوط به اصلاح ساختار بودجه کل کشور مصوب ۱۴۰۰

قانون برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۸

قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹

قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳

قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۹

قانون برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۹۶

قانون بودجه سال ۱۳۸۸ کل کشور

قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور مصوب ۱۳۹۸/۱۲/۲۶

قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور مصوب ۱۳۹۹/۱۲/۲۶

قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵

قانون تسری فوق العاده خاص کارمندان سازمان های پزشکی قانونی کشور و انتقال خون ایران به کارمندان سازمان دامپزشکی کشور و سازمان زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور مصوب ۱۳۹۱

قانون تشکیلات، وظایف و انتخابات شوراهای اسلامی کشور و انتخاب شهرداران مصوب ۱۳۷۵

بند (۴) ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۹۰

قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مصوب ۱۳۹۱

قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸

قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی سرپرست و بدسرپرست مصوب ۱۳۹۲

قانون دائمی شدن قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۹۷

قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲

قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴

قانون فوق العاده خاص کارمندان سازمان های پزشکی قانونی کشور و انتقال خون ایران مصوب ۱۳۹۰

قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹

قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶

قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۷۰

قانون مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی مصوب ۱۳۵۲

قانون مقررات تشکیلاتی، استخدامی، مالی و انضباطی وزارت امور خارجه مصوب ۱۳۵۲

قانون نحوه پرداخت عیدی به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۴

قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰

قانون وظایف مصوب ۱۲۸۷