

قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و ویژگیها و نکات برجسته آن

نوشته: یوسف رونق

تغییر و تحولات بنیادی و عمیقی که انقلاب اسلامی در اهداف اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی جامعه بوجود آورد، امر تحول در نظام اداری را که به مثابه ابزار عرضه خدمات دولتی می باشد، بصورت ضرورتی غیر قابل اجتناب مطرح نمود. در این راستا تجدید نظر در نظام اداری می بایست از چهار بعد عمده آن یعنی قوانین و مقررات، سازماندهی و تشکیلات، نیروی انسانی و حقوق و مزایا مورد توجه قرار می گرفت. طی سیزده سال بعد از پیروزی انقلاب اسلامی در رابطه با سه مورد اول با اتخاذ تدابیر لازم، موفقیت‌های نسبتاً زیادی در ابعاد کلی بدست آمده است. لیکن بدلیل محدودیت‌های برخاسته از جنگ تحمیلی، افزایش بی رویه تورم، تعداد کارکنان دولت، کثرت دستگاه‌های دولتی با وظایف مشابه و موازی، امر تحول در نظام حقوق و مزایای کارکنان دولت عملاً با مشکل مواجه بوده است.

از سوی دیگر دولت برای اجرای برنامه‌های عمرانی و آبادانی نیاز به نیروی انسانی متخصص و کارآمد دارد و مادامی که نتواند ضمن توجه به مسائل معنوی افراد شاغل در دستگاه‌های تحت پوشش در جهت حل مسائل مادی آنها قدم مثبت و اساسی بردارد، نیروی موجود قادر به ایفاء نقش اساسی خود نبوده و نیروی جدید نیز جذب دستگاه‌های دولتی نخواهند شد و این معضل صرفاً با تدوین یک سیستم پرداخت منطقی و متناسب با شرایط اقتصادی و اجتماعی روز قابل حل خواهد بود.

گرچه با تصویب قوانین و مقررات لازم و برنامه ریزی‌های بنیادی از جمله برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و رفع پاره‌ای از مشکلات مالی بلحاظ خاتمه جنگ تحمیلی، امکان حرکت در این زمینه فراهم گردیده است، لکن بدلائل متعدد از قبیل گستردگی جامعه کارکنان دولت بویژه در بخش پشتیبانی، تنوع بیش از حد قوانین و مقررات استخدامی، مکانیزم‌های مختلف پرداخت و اختلاف قابل توجه در سطح پرداخت مؤسسات دولتی از یک طرف و بخش خصوصی و دولتی از طرف دیگر و... که موجبات ناهماهنگی در نظام پرداخت را بوجود آورده است طراحی یک سیستم پرداخت هماهنگ دستمزد با مشکلات عدیده‌ای روبرو بود؛ لیکن موانع و تنگناهای مذکور مانع از حرکت فعالانه سازمان امور اداری و استخدامی کشور در جهت تکمیل اقدامات انجام شده در این خصوص نگردید و با سیاست‌های مدیرانه جناب آقای مهندس

سید منصور رضوی دبیر کل محترم و تلاشهای مجدانه ولاینقطع کارشناسان سازمان، تصویب و اجرای لایحه نظام هماهنگ پرداخت در بند "و" تبصره ۴۳ قانون بودجه سال ۱۳۶۴ کل کشور پیش بینی گردید؛ بموجب این تبصره هر گونه افزایش حقوق و دستمزد، مزایا، فوق العاده ها، هزینه ها و سایر پرداختهای نقدی و غیر نقدی در دستگاههای دارای مقررات استخدامی خاص که از بودجه عمومی یا کمک دولت استفاده می نمودند تا تصویب و اجرای لایحه نظام هماهنگ پرداخت در بخش عمومی ممنوع شد.

با شروع برنامه ریزیهای اصولی و اساسی جهت تبیین خط مشیهای کلی نظام جمهوری اسلامی ایران در زمینه های مختلف، موضوع مورد نظر نیز با دید برنامه ریزی مدنظر قرار گرفت و طبق بند ۲ تبصره ۲۲ قانون برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب یازدهم بهمن ماه هزار و سیصد و هشت و هشت "تدوین نظام استخدامی واحد و نظام پرداخت برای کلیه دستگاههای دولتی در سطح کشور جهت برقراری عدالت استخدامی و ارائه آن به مجلس شورای اسلامی حداکثر تا پایان سال اول اجرای برنامه" بعنوان یکی از اقدامات لازم جهت تحقق اهداف برنامه در دستور کار دولت قرار گرفت و مآلاً کوششهای چندین ساله سازمان امور اداری و استخدامی کشور در روز ۱۳۷۰/۶/۱۳ با تصویب لایحه نظام هماهنگ پرداخت در مجلس شورای اسلامی به ثمر رسید و نقطه عطفی در تاریخ تحول نظام اداری کشور برجای گذاشته شد.

ذیلاً مروری مختصر به پاره ای از ویژگیهای قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و نکات برجسته آن خواهیم داشت:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

شمول قانون

یکی از بارزترین ویژگیهای این قانون جامع الشمول بودن آن است بدین معنی که جدول حقوقی آن بنحوی طراحی و تنظیم شده است که امکان استفاده از آن برای کلیه دستگاهها و مؤسسات دولتی، بانکها، شهرداریها و نهادهای انقلاب اسلامی فراهم گردیده است. ضمناً کلیه مقامات و مسئولان مملکتی در سه قوه مقننه، قضائیه و مجریه نیز از لحاظ حقوق و مزایا تابع این قانون می باشند.

طرح طبقه بندی مشاغل

در قانون نظام هماهنگ پرداخت، طرح طبقه بندی مشاغل با توجه به عوامل اساسی و بنیادی از قبیل مدرک

تحصیلی، نوع و حساسیت شغل، اهمیت وظایف و مسئولیتها، پیریزی شده است و بلحاظ آنکه جوابگوی اصل مزد مساوی در شرایط مساوی بازاء کار مساوی می باشد می تواند مشکل جذب نیروی انسانی متخصص را در سازمانهای دولتی مرتفع نماید. ضمناً طرح فوق از انعطاف لازم برخوردار بوده و سازمانهای دولتی دارای مقررات استخدامی خاص می توانند با توجه به شرایط خاص خویش نسبت به تدوین طرحهای طبقه بندی مشاغل مناسب در چهارچوب ضوابط و معیارهای علمی طرح طبقه بندی مشاغل اقدام نمایند و طرحهای مورد نظر را پس از تأیید مراجع ذیصلاح بمرحله اجراء در آورند. بدیهی است دستگاههای فوق ملزم به رعایت ضوابط پرداخت و تعداد گروههای موجود در قانون نظام هماهنگ پرداخت خواهند بود.

جدول حقوق

جدول حقوق موضوع ماده ۳۲ قانون استخدام کشوری بلحاظ گذشت حدود ۲۲ سال از تدوین آن، محدود بودن تعداد گروهها و حداقل و حداکثر رقم جدول، عدم افزایش بموقع ضریب موضوع ماده ۳۳ قانون، ناچیز بودن میزان افزایش حقوق در ازااء ترفیع و ارتقاء عملاً جوابگوی نیازهای دستگاهها نبوده و کاربرد خود را از دست داده است. در نظام هماهنگ پرداخت با تعیین رقمهای متناسب برای حداقل و حداکثر جدول حقوق، افزایش گروههای جدول تا گروه ۲۰ و مکلف شدن دولت به تغییر افزایش ضریب سالانه بر اساس شاخص هزینه زندگی و همچنین پیش بینی مکانیزم تشویقی جهت افزایش سنواتی نه تنها مشکلات قبلی جدول حقوق کارکنان دولت مرتفع شده است بلکه به کلیه دستگاههای دولتی با هر اندازه گستردگی و تنوع مشاغل و تخصصها و ویژگیهای خاص امکان می دهد که براحتی نیروی متخصص و کارآمد لازم را برای اجرای برنامه های خود جذب و نگهداری نمایند.

فوق العاده شغل

قانونگذار با توجه به عواملی مانند نوع کار، سطح وظایف و مسئولیتها، سرپرستی و مدیریت، همچنین تصدی مشاغل تخصصی، تحقیقی و آموزشی حداکثر تا ۲۰۰ درصد حقوق مبناء را بعنوان فوق العاده شغل در نظر گرفته است. همانگونه که ملاحظه می گردد جامعیت قانون در این بخش با دید تخصصی بسیار وسیع می باشد و می توان یقین داشت با تعیین مکانیزمهای لازم در این رابطه با تصویب شورای حقوق و دستمزد مشکل عمده

دستگاههای مشمول قانون حل گشته و اعمال مدیریت صحیح و ارتقاء سطح کارآیی کارکنان بنحو مطلوب میسر خواهد شد.

استاندارد مشاغل و فوق العاده کارآیی

هدف اساسی در تنظیم مقررات مربوط به حقوق و دستمزد، پرداخت حق الزحمه عادلانه و متناسب با میزان کوششی است که مستخدم در ایفاء و ظایف و مسئولیتهای سازمانی مبذول می‌دارد. حصول به این هدف ضمن آنکه رفاه و آسایش کارمند را در پی دارد به سود مؤسسات نیز بوده و در نهایت در بهبود وضع اجتماعی و توسعه اقتصادی جامعه مؤثر است، زیرا پرداخت حقوق کافی و متناسب با کارآیی فرد، انگیزه مؤثری در جهت توسعه مهارت و افزایش معلومات و پذیرش تصدی مشاغل پر مسئولیت می‌باشد. از سوی دیگر، مؤسسه در ارتباط با پرداخت حقوق بیشتر با افزایش کارآیی کارآنان، جبران هزینه‌های پرسنلی را نموده و با افزایش راندمان، بین هزینه و درآمد تعادل ایجاد می‌نماید.

امروزه در نظامهای پرداخت یک مبلغ ثابت اضافی، یا مقداری اضافه، به کار انجام شده بیش از حد استاندارد پرداخت می‌گردد، لذا با کار سنجی، حد استاندارد مشاغل تعیین می‌گردد و کار مازاد به عنوان افزایش کارآیی مطرح می‌شود که با تحقق این امر سیستم کارمزدی جایگزین وقت مزدی گردیده است. لذا در قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت با پیش بینی فوق العاده کارآیی بر اساس استاندارد مشاغل، قدم بسیار اساسی و مهمی در جهت نیل به هدف سیستم پرداخت کارمزدی برداشته شده است و می‌توان با تعیین استاندارد مشاغل عمومی توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور و مشاغل خاص توسط دستگاههای ذیربط به این مهم نائل آمد.

فوق العاده خاص

یکی از مشکلاتی که همواره به عنوان نیروی بازدارنده در سیر مراحل تصویب قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت نقشی بسزا داشته تنوع تخصصها و مسئولیتهای و وظایف و پیچیدگی آنها در دستگاههای دولتی با توجه به کثرت دستگاههای مذکور و گسترش هر چه بیشتر صنعت و پیشرفتهای علمی در این رابطه بوده ضمناً مشاغلی وجود دارد که ماهیتاً از ویژگیهای خاص برخوردار بوده و بسیار نادر می‌باشد و

خاص یک دستگاه است که با مشاغل سایر دستگاهها قابل مقایسه نیست و بکارگیری متخصصان در این امور اثرات مالی در پی دارد که می‌بایست جبران گردد. قانون نظام هماهنگ پرداخت در این موارد پیش‌بینیهای لازم را بعمل آورده و برقراری فوق‌العاده خاص را منظور نموده است بنحوی که با استفاده از مکانیزمهای بسیار ساده می‌توان در مورد برقراری آن از طریق هیأت محترم وزیران اقدام نمود. لذا دستگاههای دولتی بطور اعم و دستگاههای دارای مقررات خاص بطور اخص از این لحاظ با مشکلی مواجه نخواهند بود و با هماهنگی سازمان امور اداری و استخدامی کشور و تصویب هیأت محترم وزیران می‌توانند برای جبران هزینه‌های اضافی یا شرایط خاص محیط کار یا مسائل و مشکلات ناشی از وظایف و مسئولیتهای خاص، اقدام نمایند.

متخصصان ویژه و دارای مهارتهای خاص

در یک جامعه افراد تحت شرایط مختلف از دوروش به کسب معلومات و تجربه و تخصص می‌پردازند. یکی به روش کلاسیک یعنی از طریق کسب معلومات تئوریک با طی دورههای آموزشی منظم و بلند مدت و دیگری شیوه‌ای که افراد دارای بهره هوشی بالا و محروم از تحصیلات کلاسیک از آن استفاده می‌نمایند و با بهره‌گیری از نعمت خداداد و کسب تجارب مفید در زمینه‌های مختلف قادر می‌گردند مانند سایر افراد جامعه در پیشرفت علوم، صنعت، مدیریت و غیره مؤثر باشند.

در قوانین قبل برای این دسته از افراد شرایط خاصی در نظر گرفته نشده بود و استفاده از آنان در زمینه تخصصی که داشتند با مشکل قانونی مواجه بود. قانون نظام هماهنگ پرداخت مشکل جذب و نگهداشت اینگونه افراد را مرتفع نموده و اجازه داده است متخصصان مزبور بدون داشتن مدرک تحصیلی خاص، با تأیید مراجع ذیصلاح بر حسب تخصصها و مهارتهای ویژه در یکی از گروههای بیست گانه جدول حقوقی تخصیص یابند و از مزایای قانونی آن بهره‌مند گردند.

تسهیلات شهداء، آزادگان و رزمندگان عزیز انقلاب اسلامی

گرچه ایثار و از خودگذشتگی آن دسته از کارکنان دولت که بنحوی از انحاء در رابطه با انقلاب شکوهمند اسلامی و جنگ تحمیلی و بمنظور حفظ دستاوردهای انقلاب و دفاع از استقلال کشور تلاش نموده و در این راه به شهادت رسیده، جانباز گردیده یا اسیر شده‌اند، با هیچ انگیزه مادی قابل جبران نمی‌باشد؛ لیکن در قانون نظام

هماهنگ پرداخت جهت تأمین معیشت زندگی این عزیزان و خانواده آنها مکانیزمهای لازم پیش بینی شده است.

با شهداء، این عزیزان همیشه زنده و جاوید تاریخ همانند شاغلان رفتار شده و از مزایای قانون فوق بنحو کامل برخوردار می گردند. امتیازات قبلی که در قوانین و مقررات جاری به جانبازان و آزادگان و رزمندگان اعطاء گردیده مجدداً بنحو مطلوبی برقرار شده، ضمن آنکه اعطاء تا دو گروه تشویقی که براساس ضوابطی به تصویب مراجع ذیصلاح خواهد رسید برای این عزیزان پیش بینی شده است.

افزایش حقوق بازنشستگی و تعیین حداقل و حداکثر آن

از آنجا که تأمین آتیه، مؤثرترین انگیزه امید به آینده در افراد می باشد در چارچوب اهداف مقدس نظام اسلامی در قوانین و مقررات استخدامی مسئله بازنشستگی و تأمین آتیه کارکنان دولت همواره مورد توجه بوده است. به همین دلیل طی سالهای اخیر بمنظور ایجاد تعادل بین هزینه زندگی و حقوق بازنشستگی کارکنان دولت اقدامات لازم انجام شده است که از آن جمله می توان به اصلاحات انجام شده در ضوابط پرداخت حقوق بازنشستگی و ملحوظ نمودن فوق العاده شغل در تعیین حقوق بازنشستگی اشاره نمود. ضمناً تعیین پرداخت حداقل و حداکثر حقوق بازنشستگی براساس ارقام و عدد مبناء در جدول ماده یک قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و پیش بینی افزایش حقوق بازنشستگی در صورت تغییر ضریب جدول و با ارقام مربوط نیز از اقدامات بنیادی دیگری است که صورت گرفته است. با وجود آن که حقوق بازنشستگی از اواسط ۱۳۶۹ بتدریج ترمیم شده است لکن براساس قانون فوق از تاریخ ۱۳۷۱/۱/۱ نیز ۲۰ درصد به حقوق بازنشستگان و مستمری بگیران اضافه خواهد گردید.

کمک هزینه عائله مندی و اولاد

از ویژگیهای یک نظام پرداخت مناسب آن است که علاوه بر پرداختهای متناسب با وظایف و مسئولیتهای مولد بصورت نقدی و در ارتباط با شغل، مسائل رفاهی و خانوادگی مستخدم را نیز در نظر داشته باشد، بویژه زمانی که الگوی ضوابط پرداخت در چارچوب مبانی و ارزشهای اسلامی تعیین شده باشد. بایرقراری حق عائله مندی و حق اولاد در قانون مورد نظر می توان اذعان داشت که این مهم در نظر گرفته شده است ضمن

