

راهنمای کاربردی حقوق و دستمزد در نظام نوین مالی

دانشگاه‌ها و مراکز علمی علوم پزشکی کشور

مؤلفان:

سحر ستایش

لیلا فلاحی مریم مظفری



سرشناسه	ستایش، سحر، ۱۳۵۲ -
عنوان قراردادی	ایران. قوانین و احکام Iran. Laws, etc.
عنوان و نام پدیدآور	راهنمای کاربردی حقوق و دستمزد در نظام نوین مالی : دانشگاه‌ها و دانشکده‌های علوم پزشکی کشور/ نویسندگان سحر ستایش، لیلا فلاحي، مریم مظفری.
مشخصات نشر	تهران: نسیم کرامت، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	۲۵۱ص.
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	کتبشناسه.
موضوع	دانشگاه‌ها و مدارس عالی پزشکی -- امور مالی -- قوانین و مقررات -- ایران
موضوع	Medical colleges -- Finance -- Law and legislation -- Iran
موضوع	حقوق و دستمزد -- قوانین و مقررات -- ایران
موضوع	Wages -- Law and legislation -- Iran
موضوع	سازمان‌های دولتی -- امور مالی -- قوانین و مقررات -- ایران
موضوع	Administrative agencies -- Finance -- Law and legislation -- Iran
موضوع	حقوق و دستمزد -- ایران -- نظام‌های پرداخت
موضوع	Wage payment systems -- Iran
موضوع	حقوق و دستمزد -- حسابداری
موضوع	Wages -- Accounting
موضوع	ایران -- کارمندان و کارکنان -- حقوق و مزایا
موضوع	Iran -- Officials and employees -- Salaries, etc.
رده بندی کنگره	۳۱۵.۴۳۱۵ ۱۳۹۶/۲۲/۵۵۰۰/۳۴۴
رده بندی دیویی	۵۵۰.۰۰۰/۳۴۴
شماره کتبخناسی ملی	۷۵۳۱.۱



راهنمای کاربردی حقوق و دستمزد در نظام نوین مالی
دانشگاه ها و دانشکده های علوم پزشکی کشور

نویسندگان: سحر ستایش - لیلا فلاحي - مریم مظفری

ناشر: نسیم کرامت

طراح جلد: نگین قیصریه

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول - تابستان ۱۳۹۶

لیتوگرافی: موعود

چاپ و صحافی: محمد

قیمت: ۱۶۸۰۰ تومان

فهرست

۷.....	پیشگفتار
۸.....	تاریخچه
۱۵.....	بخش اول: شاغلین
۱۶.....	۱- رسمی و پیمانی
۱۶.....	۱-۱- تعاریف
۲۰.....	۱-۲- استخدام
۲۳.....	۱-۳- حقوق و مزایا
۷۲.....	۲- اعضای هیئت مدیره
۷۲.....	۲-۱- تعاریف
۷۴.....	۲-۲- استخدام
۷۷.....	۲-۳- حقوق و مزایا
۹۹.....	۳- مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیررسان
۱۰۸.....	۴- قراردادی
۱۰۸.....	۴-۱- قراردادی تبصره ۳
۱۱۲.....	۴-۲- قراردادی تبصره ۴
۱۲۱.....	۵- اضافه کار
۱۲۱.....	۵-۱- رسمی و پیمانی و مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیررسان
۱۲۲.....	۵-۲- اضافه کار پرسنل قراردادی تبصره ۳
۱۲۲.....	۵-۳- نحوه محاسبه اضافه کار پرسنل قراردادی تبصره ۴
۱۲۲.....	۶- کسورات حقوق شاغلین
۱۲۲.....	۶-۱- مالیات
۱۲۹.....	۶-۲- بیمه تامین اجتماعی
۱۳۷.....	۶-۳- بیمه سلامت
۱۴۳.....	۶-۵- مقرری ماه اول
۱۴۴.....	۶-۶- صندوق ذخیره کارکنان دولت

۶-۷- بیمه عمر و حادثه کارکنان شاغل و بازنشسته دولت ۱۴۸

بخش دوم: بازنشستگان ۱۵۳

بخش سوم: ثبت‌های حسابداری ۱۸۷

نحوه ارائه درخواست وجه، پرداخت و ثبت حسابداری حقوق و مزایای کارکنان

دولت ۱۸۸

سمانه ۱۹۹

ایثارگران ۲۰۰

قانون مدیریت و اجرای آزمایشی قانون مدیریت خدمات کشوری ۲۱۸

قانون ممنوعیت کارکردی بازنشستگان ۲۱۸

قانون نحوه اجرای قرضه و منوط به خدمت نیمه وقت بانوان ۲۲۰

قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص ۲۲۵

اصلاح ماده ۸۶ قانون مالیات‌های مستقیم ۲۲۷

مالیات مزایای رفاهی ۲۲۷

آیین‌نامه تدریس موقت و پرداخت حق التدریس ۲۳۴

دستورالعمل توانمندسازی و نظام آموزشی کارکنان ۲۴۰

دستورالعمل تغییر صندوق کارکنان بیمانی ۲۴۳

پیشگفتار

دولت‌ها در اجرای وظایف عمومی و به ثمر رساندن آنچه موجب پیدایی آنها شده است افرادی را به کار گمارده‌اند که وظایف اجرایی آنها را به عهده گیرد. در آغاز این پیدایی وظایف دولت‌ها به امور امنیتی و حفظ حدود و ثغور کشورها محدود بود که به تدریج معاری از فعالیت‌های اقتصادی سپس اجتماعی و ایجاد رفاه و آسایش جامعه را نیز دربرگرفت.

با توجه به رسالت‌ها و ماموریت‌هایی که برای دستگاه‌ها و سازمان‌های دولتی تعریف گردیده است این انتظار وجود دارد که برای تحقق اهداف عالی خود تمام سعی و تلاش خود را به کار بندد و این تلاش در نظام‌های جبران خدمت ایجاد شده است.

با توجه به استقرار نظام نوین مالی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور و در راستای اهداف این نظام و توجه به بخش بزرگی از هزینه‌ها در حوزه نظام پرداخت، لذا نویسندگان را بر آن داشت که مجموعه‌ای از قوانین و مقررات و بخشنامه‌ها و تعاریف لازمه که در حوزه نظام حقوق و دستمزد وجود دارد گردآوری و نسبت به تهیه راهنمایی کاربردی جهت همکاران و استفاده‌کنندگان در اختیار قرار دهد. کتاب حاضر سعی در پوشش کلیه اطلاعات و نیازمندی‌های لازمه در حوزه پرداخت حقوق و دستمزد در

دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور می باشد. امید است این کتاب توانسته باشد اطلاعات نسبتاً کامل مهم و ارزشمندی در مورد نظام‌های جبران خدمت به خوانندگان خود ارایه نماید.

تاریخچه:

از زمانی که دولت در ایران به وجود آمد، استخدام برای انجام دادن امور عمومی مطرح گردید و دولت برای انجام وظایف خویش که در مراحل اولیه عموماً حاکمیتی نیز بوده، افرادی را تحت عنوان کارمند به خدمت می‌گرفت که از آنها به عنوان کارکنان دولت نام برده شده است و از همان موقع وجه تمایز از آن‌ها به بین این افراد و بخش خصوصی متداول بود آغاز گردید. دو نوع به کارگیری این افراد صورت می‌پذیرفت یکی توسط پادشاهان هخامنشی برای اداره سرتراپها یعنی تقسیم‌بندی کشور به مناطق امور عمومی مختلف و دیگری استخدام برای مناطق خاص که توسط ساتراپ‌ها انجام می‌شد و مستنداً وظایف حاکمیتی از قبیل جمع‌آوری وجوه برای هزینه‌های عمومی، تأمین عدالت و اجرای سیاست و غیره را انجام می‌دادند. دوره ساسانیان و ساسانیان وضعیت حقوق به همان منوال قبلی صورت می‌گرفت. در دوره اسلام به دلیل تأکید بر امور دینی و اخروی و تعالیم اسلامی امور مذهبی، اداری، قضایی و بیت‌المال سازمان یافته شده بود. با به کار آمدن حکومت ایلخانیان مغول و ترکمانان تیموری و تحدید عظمت ایران در دوران صفویه سازمان‌های اداری و تشکیلاتی با فراز و نشیب‌هایی مواجه شد اما مسائل حقوق و دستمزد را می‌توان بر اساس اصول و ضوابط مدون و از تاریخ ۱۲۸۶ مورد پیگیری قرار داد که پول به عنوان پرداخت دستمزد و تأمین رفاه و آسایش کارمندان مطرح شد و اولین مقررات مربوط به پرداخت حقوق وظیفه به

بازماندگان کارمندان دولت در نوزدهم ربیع الاول ۱۲۸۶ هجری قمری به تصویب رسید.

اولین قانون استخدامی کشوری، آذرماه بر اساس اصول استخدامی برخی از کشورهای پیشرفته آن زمان تدوین و تصویب گردید که مقررات استخدامی کارکنان دولت در موسسات دولتی سراسر کشور را دربرگرفت. این قانون مشتمل بر ۵ فصل بود:

فصل اول: حدود خدمت

فصل دوم: مراتب خدمت و ارتقاء رتبه

فصل سوم: طایفه محکمه و مجازات

فصل چهارم: تقاعد و وظایف

فصل پنجم: مواد مخصوصه

در این قانون برای تعیین حقوق و به مستخدم رسمی از نظام رتبه‌بندی پیروی شده است و از روش حقوق بیشتر برای مقامات بالاتر در سلسله مراتب اداری استفاده شده است و مستخدمین با گذشت مدت معینی از خدمت و تصدی مقام بالاتر از حقوق بیشتری استفاده می‌شوند.

الف - عوامل پرداخت حقوق و مزایا به صورت زیر انجام می‌پذیرفت:

۱- جایگاه رتبه شغلی، تحصیلات عالیه، جایگاه و شأن اجتماعی، دوری

از مرکز و نقاط بد آب و هوا

۲- ترفیع پایه

۳- سایر عناوین بر حسب ضرورت

ب- ویژگی‌ها

تدوین این قانون در مشخص شدن حقوق دوطرفه دولت و کارمند دارای

اهمیت خاصی به شرح زیر است:

۱- طبقه‌بندی کردن مشاغل

- ۲- ایجاد نظام واحد استخدامی در بخش اعظم دستگاه اداری در بخش دولتی کشور در هر یک از مراتب شغلی
 - ۳- توجه به آموزش و کسب مهارت شغلی
 - ۴- پرداخت حقوق مساوی به متصدیان مشاغل یکسان
 - ۵- ایجاد نظام ارتقاء
 - ۶- ایجاد نظام بازنشستگی و تقاعد
 - پ- مراتب خدمت
- مراتب خدمت و عناوین شغلی و مبانی قانونی نظام پرداخت در این قانون دارای مراتب خاص بوده است. طبق ماده (۱۵) مراتب خدمات اداری کشوری به ۹ رتبه سه سطح حداقل، حد وسط و حداکثر به شرح زیر تعریف شده است:
- ۱- ثباتی ۲- منشی نرس ۳- منشی گری دوم ۴- منشی گری اول
 - ۵- مدیر شعبه ۶- مدیر دایره ۷- معاونت اداره ۸- ریاست اداره ۹- مدیر کل یا معاونت اداره
- حالات استخدامی در این قانون: رسمی، درآمده جزء - پیمانی، حکمی، روزمرد ثابت و روزمزد کارگری
- به مرور زمان، قانون تدوین شده بر اثر گسترش و بحث مرتبط با حقوق و افزایش حجم کارمندان دولت، کارایی قانون ۱۳۰۱ را بین وقت و جوابگوی مسائل نبود. ضرورتاً باید با اتخاذ روشی مناسب و تدوین قانون استخدام کشوری جامع به این نابسامانی‌ها پایان داده می‌شد که موجب گردید که در سال ۱۳۳۲ گروهی مامور بررسی امور استخدامی کشور شوند و این امر موجب تاسیس قانونی «اداره کل طبقه‌بندی مشاغل» در آبان‌ماه ۱۳۳۳ شد و در سال ۱۳۳۷ با تصویب‌نامه هیات وزیران این اداره کل به سازمان خدمات کشوری تغییر عنوان داد. در ۱۳۴۵/۳/۳۱ با تصویب

کمیسیون مشترک مجلس شورای ملی و سنای وقت قانون استخدام کشوری جهت اجرا به دولت ابلاغ شد.

قوانین و مقررات استخدامی کشور

این قانون مشتمل بر ۱۱ فصل به شرح زیر بوده:

فصل اول: کلیات،

فصل دوم: ورود به خدمت و انتصابات،

فصل سوم: حقوق و مزایای مستخدمین،

فصل چهارم: آمرس،

فصل پنجم: نامی، سایرین و حفظ سلامت کارکنان،

فصل ششم: تکالیف عمومی مستخدمین،

فصل هفتم: بازنشستگی و بائفه

فصل هشتم: تشکیل سازمان اسرار اداری و استخدامی کشور،

فصل نهم: مقررات مختلف،

فصل یازدهم: در تطبیق وضع مستخدمین مواد این قانون.

این قانون شامل ۱۵۱ ماده در زمینه تشکیلات، آیین، طبقه‌بندی

مشاغل، حقوق و مزایا و استخدام و... بوده و در دو مرحله اجرا گردید.

الف: در ۱۳۴۵/۳/۳۱ کلیه کارکنان که در دستگاه‌های دولتی اشتغال

به کار داشته تبدیل وضعیت شدند (ماده ۱۳۷)

ب: در تاریخ ۱۳۵۲/۷/۱ کلیه کارکنان بر اساس طرح‌های طبقه‌بندی

مشاغل با در نظر گرفتن تجربه سنوات خدمت تخصیص و مدرک تحصیلی

تطبیق وضع داده شده و گروه و پایه قطعی آنان تعیین گردید و با استناد

جدول موضوع ماده (۳۲) و تبصره (۱) قانون که از ۱۲ گروه و ۱۵ پایه

تشکیل می‌گردید حقوق کارکنان دولت تعیین و با عنایت به پست مورد

تصدی و رشته و رسته شغلی بر اساس مصوبات هیات محترم دولت

فوق العاده شغل به آنان پرداخت می‌گردید و با استناد ماده (۳۳) با پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور و تصویب مجلس شورای اسلامی با در نظر گرفتن افزایش هزینه زندگی (ضریب جدول حقوق موضوع ماده ۳۲) افزایش می‌یافت. از سال ۱۳۴۵ تا پایان ۱۳۵۳ این قانون در ۶ نوبت مورد اصلاح قرار گرفت.

۱. تحقق انقلاب شکوهمند اسلامی و بروز جنگ تحمیلی در سال ۱۳۵۰ و رشد فزاینده و مستمر شاخص هزینه زندگی و افزایش قیمت کالاهای مصرفی و کاهش قدرت خرید کارکنان و اعمال سیاست‌های غیرمنطقی تعادل حقوق طبقات بالای نظام و اجرای ناقص حداقل حقوق پرداختی و اعداء گروه‌های اضافی کارایی این قانون را زیر سؤال برد.

تغییرات و تحولات بنیادی و عمیقی که در اهداف اقتصادی و اجتماعی و فرهنگ جامعه رخ داد، بر اساس آراء و نظر کارکنان دولت شد که طرح طبقه‌بندی مشاغل و فوق‌العاده‌های ویژه خاصی تدوین و برای ایشارگران و جانب‌داران اعمال، اسلامی و خانواده شهدا تسهیلاتی در نظر گرفته شد.

قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۲ مجلس شورای اسلامی:

این قانون مشتمل بر (۳۲) ماده بوده که ماده (۱) و (۲) و تصریح‌های آن حقوق مبنا و افزایش سنواتی کارکنان را مشخص می‌کند. در واقع حقوق مبنا و افزایش سنواتی جایگزین حقوق و پایه گردید و برای جبران خدمات کارکنان فوق‌العاده‌ای مختلف از قبیل فوق‌العاده مدیریت، تخصص، ویژه، جذب و... بر اساس مصوبات هیات محترم وزیران به کارکنان دولت پرداخت می‌گردید.

- کلیه کارکنان دولت در تاریخ ۱۳۷۰/۱/۱ با این قانون تطبیق وضع داده شدند و کارکنانی که پس از ۱۳۷۰/۱/۱ به استخدام رسمی و پیمانی دولت در می‌آمدند حقوق و مزایای آنان بر اساس قانون فوق‌الذکر تعیین و پرداخت می‌گردید و به استناد ماده (۱۲) این قانون دستگاه‌ها و شرکت‌های دولتی، نهادهای انقلاب اسلامی که دارای مقررات خاص استخدامی بوده مقررد، از ۱۳۷۰/۱/۱ با این قانون تطبیق وضع داده شدند.

قصاصات، اعضای هیئت علمی، مستشاران دیوان محاسبات و نیروهای نظامی و انتظامی این قانون مستثنی بودند.

قانون مدیریت خدمات کشوری:

این قانون در ۱۳۸۶/۱۲/۲۸ به تصویب رسید که به علت بار مالی و آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط نیاز تاریخ اجرای آن از ۱۳۸۸/۱/۱ تعیین گردید.

- این قانون مشتمل بر ۱۵ فصل بوده که نقطه تمایز آن با قانون استخدام کشوری توجه ویژه به حقوق مردم و بازگویی دستگاه‌ها و موسسات دولتی از فن‌آوری اطلاعات می‌باشد.

- فصل (۱۰) این قانون در خصوص حقوق و دستمزد کارکنان می‌باشد و حقوق و دستمزد کارکنان با توجه به امتیازات مکسبیه از عوامل شغل و شاغل که موارد زیر می‌باشد تعیین می‌شود.

- حق شغل، حق شاغل، فوق‌العاده شغل، فوق‌العاده ایثارگری، فوق‌العاده مدیریت، فوق‌العاده مناطق کمتر توسعه یافته، فوق‌العاده سختی شرایط محیط کار، فوق‌العاده کارایی و عملکرد، فوق‌العاده بهره‌وری و کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد.

- کلیه کارکنان رسمی و پیمانی دستگاه‌ها و موسسات دولتی که در ۱۳۸۷/۱۲/۲۹ شاغل بوده‌اند از ۱۳۸۸/۱/۱ با این قانون منطقه تطبیق داده

شده و حقوق و مزایای آنان در مرحله تطبیق وضع یابد ۱۵٪ بیشتر از حقوق و مزایای در تاریخ ۱۳۸۷/۱۲/۲۹ باشد در غیر این صورت به آنان تطبیق وضع پرداخت می‌گردد.

حق شغل، شاغل و فوق‌العاده مدیریت به عنوان حقوق ثابت تعریف شده و فوق‌العاده‌های سختی شرایط محیط کار، فوق‌العاده شغل و فوق‌العاده ایثارگری جزء فوق‌العاده‌های مستمر محسوب می‌شود.

- حق شغل: از ۱۶ طبقه و ۵ رتبه تشکیل شده که کارکنان دولت بر اساس سنوات تجربی، تخصص، مدرک تحصیلی و ... در طبقه و رتبه مربوط تخصصی دهه می‌شدند. در ضمن رتبه‌ها عبارتند از: مقدماتی، پایه، ارشد، خبره و عالی.

- حق شاغل: حق از ۵ عامل تشکیل شده: سنوات خدمت، سنوات تجربی، آموزش، توانایی و مهارت‌ها تحصیلات.

- بررسی سایر فوق‌العاده در مواد مندرج در فصل (۱۰) قانون مدیریت خدمات کشوری نحوه و امتیاز بندی تعریف گردیده است.

قانون تمدید مدت اجرای آزمایشی قانون مدیریت خدمات کشوری:

ماده واحده - مدت اجرای آزمایشی قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ و اصلاحات بعدی آن تا پایان سال ۱۳۹۸ تمدید می‌شود.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ بیستم اردیبهشت‌ماه یک‌هزار و سیصد و نود و پنج مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۱۳۹۵/۲/۲۹ به تأیید شورای نگهبان رسید.