



جمهوری اسلامی ایران
مجلس شورای اسلامی

شماره گزارش: ۹۰۶۸۱۱

دوره یازدهم - سال چهارم

تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۲/۲۹

**گزارش نهایی تحقیق و تفحص
از پرداخت و دریافت حقوق‌های نامتعارف و نجومی**

کمیسیون:

برنامه و بودجه و محاسبات

در اجرای ماده (۲۱۲) آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی

معاونت نظارت

اداره کل امور کارشناسی نظارت

هیئت رئیسه محترم مجلس شورای اسلامی

باسلام و تحیت

پیرو مصوبه مورخ ۱۴۰۰/۰۵/۱۹ مجلس شورای اسلامی در خصوص ضرورت انجام تحقیق و تفحص از «پرداخت و دریافت حقوق‌های نامتعارف و نجومی»، پس از تعیین و ابلاغ احکام اعضای هیئت تحقیق و تفحص به شماره نامه ۴/۵۵۳۱۹ مورخ ۱۴۰۰/۰۷/۰۶ گزارش هیئت در مورخ ۱۴۰۲/۰۵/۳۰ به این کمیسیون واصل گردید. متعاقب امر گزارش نهایی کمیسیون طی نامه شماره ۱۴۰۳/۰۲/۲۶ تأیید و به هیئت رئیسه ارسال گردید.

در اجرای ماده (۲۱۲) آیین نامه داخلی، گزارش مذکور جهت قرائت در صحن علنی مجلس شورای اسلامی تقدیم می‌گردد.

حمیدرضا حاجی بابایی

رئیس کمیسیون برنامه و بودجه و محاسبات

گزارش نهایی تحقیق و تفحص از پرداخت و دریافت حقوق‌های نامتعارف و نجومی

فهرست مطالب

۱	آسیب‌شناسی	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
۱-۱	مقدمه	۴
۲-۱	ضوابط پرداخت در نظام حقوق و مزایای بخش عمومی	۵
۳-۱	حوزه‌های مورد بررسی	۹
۱-۳-۱	آسیب‌شناسی قوانین، مقررات، آیین‌نامه‌ها و رویه‌ها و شناخت راه‌های دور زدن قانون و فرار از نظارت	۹
۲-۳-۱	بررسی مصادیق تخطی از قوانین و مقررات	۱۱
۴-۱	حیطه شمولیت	۱۲
۱-۴-۱	دستگاه‌ها و نهادهای مورد تحقیق و تفحص	۱۲
۲-۴-۱	بررسی شفافیت در پرداخت‌ها	۱۳
۵-۱	برخی راهکارها	۱۴
۲	پیشنهادات تقنینی	۱۵
۲-۱	آسیب‌شناسی (۱) - فراگیری نظام پرداخت کشور	۱۵
۲-۲	آسیب‌شناسی (۲) و (۳) - ساماندهی رفاهیات و تسهیلات	۱۶
۳-۲	آسیب‌شناسی (۴) - فیش واحد پرداخت	۱۶
۴-۲	آسیب‌شناسی (۵) - ساماندهی پاداش‌های اعضای هیأت‌مدیره و مدیران شرکت‌های دولتی	۱۶
۵-۲	آسیب‌شناسی (۶) - ثبت و شفاف‌سازی اعتبارات خارج از شمول	۱۷
۶-۲	آسیب‌شناسی (۷) - تقویت ضمانت اجرای سقف حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان بخش عمومی	۱۷
۷-۲	آسیب‌شناسی (۸) - ایجاد سامانه جامع پرداخت به ذینفع نهایی	۱۷
۸-۲	آسیب‌شناسی (۹) - کاهش تبعیض پرداختی در مشاغل مشابه با طبقه‌بندی مشاغل	۱۷
۹-۲	آسیب‌شناسی (۱۰) - بند (ز) تبصره (۱۹) قانون بودجه ۱۴۰۰	۱۷
۱۰-۲	آسیب‌شناسی (۱۱) - کنترل سیستمی سقف‌های قانونی حقوق و مزایا	۱۸
۱۱-۲	آسیب‌شناسی (۱۲) - ساماندهی سقف حقوق و مزایای کارکنان بخش عمومی	۱۸
۱۲-۲	آسیب‌شناسی (۱۳) - نظارت مجلس شورای اسلامی	۱۹

۳ مصادیق تخلف

- ۱۹.....
- ۱-۳ رویه ۱۹.....
- ۲-۳ مستندات ارائه شده توسط دستگاه‌ها..... ۲۱.....
- ۳-۳ تجزیه و تحلیل افرادی که از بیش از یک دستگاه حکم حقوق دریافت نموده‌اند..... ۲۷.....
- ۴-۳ گزارش دستگامی به تفکیک افراد و بر اساس متوسط خالص دریافتی بالاتر از سقف مجاز در سال ۱۴۰۰..... ۲۸.....

۱- آسیب شناسی

۱-۱- مقدمه

از سال ۱۳۹۵ با انتشار چندین فیش حقوقی که مبالغ هنگفتی در آنها درج شده بود، یکی از مطالبات افکار عمومی کشور متأثر از این مسأله، رفع معضل حقوق‌های نجومی شد. رهبر انقلاب در تاریخ ۱۳۹۵/۰۶/۰۳ در این باره فرمودند: «در این قضیه، مردم اعتمادشان ضربه خورده. ببینید، مردم خیلی از این ارقام بزرگ و مانند اینها را هضم نمی‌کنند... این اعتماد مردم را... با این کارها نباید ضایع کرد. به نظر من برای متخلف اصلاً نباید عذر تراشید؛ برخورد هم بایستی قاطع باشد؛ مخصوص قوه‌ی مجریه هم نیست. در همه‌ی قوا و در همه‌ی سازمان‌ها، همین معنا ساری و جاری است؛ همه بایستی این را رعایت بکنند».

علی‌رغم این دستور و برخی پیگیری‌ها، نظیر برکناری چند مدیر دولتی و ارائه چند گزارش از سوی دستگاه‌های نظارتی مانند دیوان محاسبات کشور، آن‌چنان که باید و شاید برخورد کامل و بازدارنده‌ای صورت نگرفت به طوری که رهبر انقلاب چندی بعد و در تاریخ ۱۳۹۵/۰۹/۰۷ ابراز گلایه فرمودند: «ناتمام ماندن کارها، سؤال و اشکال ایجاد می‌کند و متأسفانه اکنون این وضعیت در بعضی از بخش‌های مختلف کشور دیده می‌شود که از جمله این مسائل موضوع حقوق‌های نجومی است و این موضوع، از مسائل مهمی است که نتیجه رسیدگی به آن برای مردم روشن نشد و سؤالات در ذهن مردم باقی ماند».

دو اقدام مهم صورت گرفته از سال ۱۳۹۵ تاکنون عبارتند از:

۱- تصویب ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و الزام دولت به شفاف‌سازی حقوق و مزایای مقامات، مدیران و مسئولان

۲- تعیین سقف قانونی برای تمامی اقلام و اجزای پرداختی به کارکنان موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه.

بررسی موضوع حقوق‌های نامتعارف، نشان می‌دهد که در سال ۱۳۹۵ نه تنها برخورد قاطع و دقیقی با این موضوع صورت نگرفت بلکه تا کنون اشکالات در قوانین و مقررات نیز مرتفع نشده و شیوه‌های کنترلی و نظارتی نیز بهبود نیافته است.

ذکر این نکته ضروری است که هیچ‌کس قائل به تساوی در حقوق و مزایای پرداختی به آحاد جامعه نیست و طبیعتاً به دلایل ذیل تفاوت در پرداخت حقوق و مزایا باید به صورت منطقی و قابل دفاع صورت پذیرد:

- مهارت و توانایی
- تخصص و دانش
- تجربه و سابقه
- سختی کار
- بزرگی مسئولیت
- کارآیی و بهره‌وری

۱-۲- سوابق و ضوابط پرداخت در نظام حقوق و مزایای بخش عمومی

سابقه و قدمت قوانین و مقررات اداری و استخدامی کشور به حدود یک قرن گذشته و تصویب قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۰۱ توسط مجلس شورای ملی، برمی‌گردد. این در حالی است که قانون یاد شده فاقد انسجام کافی برای یکپارچه‌سازی نظام اداری کشور بوده و نگاهی عام و فراگیر به دستگاه‌های دولتی و نظام پرداخت آنها به صورت یک مجموعه منسجم نداشته است.

با تصویب قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۴۵ و مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی در سال ۱۳۵۲، چارچوبی جامع برای ساختار سازمانی دولت و مقررات استخدامی حاکم بر آن ترسیم شد و نظام پرداخت کشور به صورت منسجم، موجودیت یافت.

گسترش نارضایتی کارکنان دولت از عدم کفایت میزان حقوق و مزایای دریافتی آنها در اواخر دهه شصت، تصویب قانون نظام هماهنگ پرداخت در سال ۱۳۷۰ را در پی داشت.

پس از گذشت ۱۶ سال از تصویب قانون نظام هماهنگ پرداخت، قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶ با هدف یکپارچه‌سازی نسبی نظام اداری کشور و انسجام بخشی و ایجاد تناسب در نظامات پرداخت کشور به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید.

این قانون با گذر زمان به تدریج انسجام و یکپارچگی خود را از دست داد و قانونی که قرار بود به وسعت نظام اداری کشور باشد، با خروج شتابان دستگاه‌های اجرایی گوناگون از آن، به قانونی محدود از حیث دامنه شمول، مبدل گشت.

در جدول زیر دستگاه‌های مستثنی شده از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری و مستند قانونی مستثنی شدن آنها نشان داده شده است.

جدول شماره (۱) دستگاه‌های اجرایی مستثنی شده از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری

ردیف	دستگاه‌های اجرایی مستثنی شده از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری	مستند قانونی مستثنی شدن
۱	نهادهای، مؤسسات و تشکیلات و سازمان‌های زیرنظر مستقیم مقام معظم رهبری، وزارت اطلاعات، نهادهای عمومی غیردولتی، اعضای هیات علمی و قضات، دیوان محاسبات، شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام، مجلس خبرگان رهبری	ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶
۲	کارمندان سیاسی وزارت امور خارجه	تبصره (۵) ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶
۳	سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، سازمان توسعه معادن و صنایع معدنی ایران، سازمان صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی ایران، شرکت شهرک‌های کشاورزی و سازمان توسعه‌ای ذی‌ربط پتروشیمی در وزارت نفت	ماده (۵) قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴
۴	دانشگاه‌ها، مراکز و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و فرهنگستان‌ها و پارک‌های علم و فناوری	ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵
۵	صندوق رفاه دانشجویان	تبصره (۴) ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵
۶	بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران	بند (الف) ماده (۲۵) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵
۷	سازمان هواپیمایی کشوری و شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران	بند (۱) ماده (۵۳) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵
۸	سازمان‌های مناطق آزاد	بند (الف) ماده (۶۵) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۵
۹	اعضای هیات علمی ستادی وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	ماده (۲۰) قانون برنامه پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹
۱۰	سازمان انرژی اتمی و شرکت‌های تابعه و دستگاه‌های وابسته در بخش فعالیت‌های تخصصی	ماده (۱۳۷) قانون برنامه پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹ و ماده (۳۲) قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲) مصوب ۱۳۹۳
۱۱	آن دسته از کارکنان شرکت‌های تابعه وزارت نفت که در واحدهای عملیاتی و تخصصی شاغل می‌باشند	ماده (۱۰) قانون وظایف و اختیارات وزارت نفت مصوب ۱۳۹۱
۱۲	بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران	بند (الف) ماده (۱۸) قانون پولی و بانکی کشور مصوب ۱۳۵۱ با اصلاحات و الحاقات بعدی
۱۳	ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، سازمان غذا و دارو و سازمان انتقال خون ایران	مصوبه جلسه ۷۵۱ مورخ ۱۳۹۳/۰۶/۱۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی

ردیف	دستگاه‌های اجرایی مستثنی شده از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری	مستند قانونی مستثنی شدن
۱۴	بنیاد ملی نخبگان	مصوب جلسه ۷۰۰ مورخ ۱۳۹۰/۰۸/۱۷ شورای عالی انقلاب فرهنگی
۱۵	دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی	مصوب جلسه ۶۸۷ مورخ ۱۳۹۰/۰۲/۰۶ شورای عالی انقلاب فرهنگی
۱۶	مرکز ملی فضای مجازی	ماده (۸) اساسنامه مرکز ملی فضای مجازی مصوب ۱۳۹۱/۰۴/۳۱ شورای عالی فضای مجازی
۱۷	صندوق بازنشستگی کشوری	بند «ث» ماده (۸) اساسنامه صندوق بازنشستگی کشوری مصوب ۱۳۸۷/۰۳/۲۶ هیأت وزیران

همچنین برخی دیگر از دستگاه‌های اجرایی نظیر وزارت کشور نیز خواستار خروج از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری شده‌اند. این در حالی است که دولت در بند «د» تبصره (۱۲) بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور خواستار تبعیت کلیه دستگاه‌های اجرایی مستثنی شده از قانون مدیریت خدمات کشوری، به استثنای موارد مندرج در ماده (۱۱۷) این قانون، از مقررات پرداخت حقوق و مزایای فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری شده بود که در نهایت به تصویب مجلس شورای اسلامی نرسید.

برخی از دستگاه‌های اجرایی به موجب تصویب برخی از قوانین و مقررات، از مزایا و فوق‌العاده‌هایی فراتر از ظرفیت قانون مدیریت خدمات کشوری برخوردار شده‌اند که این مسأله نیز به تشدید تبعیض در نظام پرداخت کشور دامن زده و موجب تضعیف منطق طراحی و کارآمدی فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری شده است.

در جدول زیر به دستگاه‌های اجرایی یاد شده و مستند قانونی بهره‌مندی آنها از امتیازات خاص اشاره شده است.

جدول شماره (۲) دستگاه‌های اجرایی برخوردار از مزایا و فوق‌العاده‌هایی فراتر از ظرفیت‌های پرداخت قانون

مدیریت خدمات کشوری

ردیف	کارکنان و دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و بهره‌مند از امتیازاتی فراتر از ظرفیت این قانون	مستند قانونی بهره‌مندی از امتیازات فراتر از ظرفیت قانون مدیریت خدمات کشوری
۱	سازمان پزشکی قانونی	قانون فوق‌العاده خاص کارمندان سازمان‌های پزشکی قانونی کشور و انتقال خون ایران مصوب ۱۳۹۵

ردیف	کارکنان و دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و بهره‌مند از امتیازاتی فراتر از ظرفیت این قانون	مستند قانونی بهره‌مندی از امتیازات فراتر از ظرفیت قانون مدیریت خدمات کشوری
۲	سازمان دامپزشکی کشور و سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور	قانون تسری فوق‌العاده خاص کارمندان سازمان‌های پزشکی قانونی کشور و انتقال خون ایران به کارمندان سازمان دامپزشکی و سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور مصوب ۱۳۹۵
۳	شرکت‌های دولتی، بانک‌ها و بیمه‌های مشمول ماده (۴) و قسمت اخیر ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری	بند (ح) ماده (۵۰) قانون برنامه پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹
۴	کارکنان گمرک و کارکنان سایر دستگاه‌های اجرایی تحت مدیریت و نظارت کمرگ	مواد (۱۶۱) و (۱۶۲) قانون امور گمرکی کشور مصوب ۱۳۹۰
۵	کارمندان امور مالیاتی و حسابرسی و کارکنان دارای فعالیت مؤثر در امر وصول مالیات	ماده (۲۱۷) قانون مالیات‌های مستقیم مصوب ۱۳۶۶
۶	تشویق کارکنان سازمان امور مالیاتی	تبصره (۱) ماده (۳۹) قانون مالیات بر ارزش افزوده مصوب ۱۳۸۷
۷	معلمان	ماده (۶) قانون نظام رتبه‌بندی معلمان مصوب ۱۴۰۰
۸	کارکنان دادگستری	جزء (۹) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور

این در حالی است که برخی دیگر از دستگاه‌های اجرایی، نظیر وزارت جهاد کشاورزی و وزارت امور اقتصاد و دارایی نیز درخواست‌هایی مبنی بر بهره‌مندی از فوق‌العاده‌ی خاص (فراتر از ظرفیت‌های پرداخت قانون مدیریت خدمات کشوری) را مطرح کرده‌اند.

۱-۳- حوزه‌های مورد بررسی

باتوجه به اینکه پرداخت‌های نامتعارف به یکی از دو علت روزه‌های قانونی و تخطی از قانون، صورت می‌گیرد، هدف این گزارش، ارائه پیشنهادهای مشخص برای اصلاح قوانین مصوب مجلس یا آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مصوب دولت یا پیشنهاد قوانین و مقررات جدید برای تصویب در مراجع ذی‌ربط می‌باشد. لذا دو محور اصلی گزارش عبارتند از:

۱-۳-۱- آسیب‌شناسی قوانین، مقررات، آیین‌نامه‌ها و رویه‌ها و شناخت راه‌های دور زدن قانون و فرار از نظارت

در این حوزه، به موارد ذیل می‌توان اشاره نمود:

۱. تنوع غیر ضروری در قراردادها: پیمانی / رسمی / آزمایشی / مدت معین / خرید خدمت / حجمی / ارکان ثالث / مأموریت با حفظ مزایا / متعهد خدمت / نخبگان وظیفه / پیام‌آوران بهداشت / ساعتی یا کار معین / طرحی / تفاهم‌نامه پزشکان / هیات علمی ضریب کا / قرارداد طرح نوین اداره بیمارستان‌ها
۲. ایجاد استثناء در قوانین: مدیریت خدمات کشوری، قانون کار، مناطق آزاد، نفت، کارانه پزشکی، قانون تجارت و دوشغله‌ها
۳. تنوع در قواعد مالیاتی و معافیت‌های متنوع صنفی
۴. محرمانگی: عدم اجرای ماده (۲۹) قانون برنامه ششم و نبود ضمانت کافی و محرمانه‌بودن گردش مالی افراد، شرکت‌ها و نهادهای مالی (از ۴۷۰۰ دستگاه، تنها حدود ۱۳۰۰ دستگاه شفافیت کامل دارند)
۵. عدم اشراف به مجموع دریافتی اشخاص از بیت‌المال در قالب‌های مختلف: مستمر و غیرمستمر براساس کد ملی (دریافتی از مبادی متعدد)
۶. پرداخت‌های غیر نقدی متنوع: پاداش / کارت هدیه / سکه / اقلام / بلاعوض / خارج از شمول / حق جلسه / وام / زمین و ...
۷. خصولتی‌ها: صندوق‌های بازنشستگی، نهادهای عمومی غیردولتی، کمک‌های غیرمستقیم و یارانه‌های متنوع
۸. سهام ممتاز: سهام زیر ۵۰٪ و هیات مدیره‌های غیرموظف ولی تعیین‌کننده برای بودجه عمومی
۹. سهام شرکت‌های **خصولتی**: ظاهر خصوصی و در عین حال دولتی؛ تعیین تکلیف میزان واقعی سهم دولت در این گونه شرکت‌ها با استعلام از سازمان بورس و اوراق بهادار و یا سازمان ثبت شرکت‌ها
۱۰. درآمدهای اختصاصی دستگاه‌ها و وجود حساب‌های خارج از رصد خزانه‌داری کل کشور و بانک مرکزی در برخی دستگاه‌های اجرایی
۱۱. بی‌نظمی و یا بی‌عدالتی در توزیع ظرفیت‌های پرداخت فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری میان دستگاه‌های اجرایی گوناگون به‌خصوص در زمینه فوق‌العاده ویژه، موضوع بند (۱۰) ماده (۶۸) این قانون
۱۲. بخشنامه‌های مغایر قانون در دولت و نهادها: برخی وزرا و رؤسای دستگاه‌ها
۱۳. نقدی بودن معاملات و پرداخت‌های بدون سامانه الکترونیک (بین ۶ تا ۱۵٪)
۱۴. چند فیشه بودن پرداخت‌های دستگاه‌ها به انجای مختلف

۱۵. محرمانگی مصوبات شورای حقوق و دستمزد

۱۶. عدم فعالیت مناسب شورای حقوق و دستمزد در بازه زمانی بین سال‌های ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۴ و عدم

نقش‌آفرینی لازم در نظارت بر تغییرات مبنای پرداخت برخی از دستگاه‌های اجرایی در این بازه زمانی و ضرورت تکلیف شورای حقوق و دستمزد به بازنگری در برخی از مصوبات این شورا به منظور اصلاح نظام پرداخت برخی از دستگاه‌های اجرایی و رفع تبعیضات ناروا در این حوزه.

۱۷. مداخلات غیرکارشناسی شورای عالی انقلاب فرهنگی در تغییر مناسبات پرداختی برخی از دستگاه‌های اجرایی کشور

۱-۳-۲ - بررسی مصادیق تخطی از قوانین و مقررات

در سال ۱۴۰۰، تمام افرادی که به نحوی از انحاء از منابع عمومی کشور دریافت حقوق و مزایا داشته و دارند، مشمول یکی از حالت‌های ذیل بوده و هرگونه پرداخت خارج از مقررات آنها تخطی از قانون و تخلف محسوب می‌شود.

۱. قانون مدیریت خدمات کشوری:

براساس جزء (۷) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه ۱۴۰۰ کل کشور، سقف مجموع دریافتی ناخالص مستمر و غیرمستمر برای مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری، ۱۵ برابر حداقل حقوق بوده است که البته در موارد زیر، مبالغ بیشتر از سقف مذکور نیز مجاز شناخته شد:

الف- پرداخت تفاوت تطبیق تا ۲۱ برابر حداقل حقوق سال ۱۳۹۹

ب- مصوبه دبیرخانه شعام برای مناطق عملیاتی صنعت نفت، برای بازگشت ضریب به ۲۱ برابر

ج- استثنا شدن کارانه پزشکان که از محل درآمد اختصاصی بیمارستان‌ها پرداخت می‌شود (براساس خط آخر جزء (۷) همان بند)

۲. قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت:

بر اساس این قانون، حداقل حقوق کارمندان مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت در سال ۱۴۰۰ با احتساب فوق العاده‌های موضوع ماده (۶) قانون یاد شده، نباید از ۲,۲۴۶,۰۰۰ تومان کمتر می‌شده است و سقف دریافتی مشمولین این قانون شبیه قانون مدیریت خدمات کشوری است؛ با این

توضیح که برخی استثنائات در این قانون، اختلاف دریافتی در شرایط مشابه برای برخی افراد ایجاد کرده است.

۳. قانون کار:

براساس ماده (۸۴) قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲)، ناخالص حقوق و مزایای دریافتی مدیران عامل و اعضای هیأت مدیره شرکت‌های دولتی و غیردولتی که به نحوی از انحاء وابسته به نهادهای عمومی غیردولتی می‌باشند نباید از ده برابر حداقل حقوق مصوب سالانه شورای عالی کار بیشتر باشد.

نکته: به دلیل سکوت ماده (۸۴) درباره سایر کارکنان بجز مدیران عامل و اعضای هیأت مدیره، متأسفانه موارد زیادی از دریافت حقوق‌های نامتعارف در سایر افراد این مجموعه‌ها دیده می‌شود که بعضاً با بده بستان‌هایی با مدیران نیز همراه بوده است.

۴. هیأت امنایی‌ها:

بر طبق ماده (یک) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور، دانشگاه‌ها، مراکز و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و فرهنگستان‌ها و پارک‌های علم و فناوری که دارای مجوز از شورای گسترش آموزش عالی وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر مراجع قانونی ذی‌ربط می‌باشند، بدون رعایت قوانین و مقررات عمومی حاکم بر دستگاه‌های دولتی به ویژه قانون محاسبات عمومی کشور، قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون برگزاری مناقصات و اصلاحات و الحاقات بعدی آنها و فقط در چهارچوب مصوبات و آیین‌نامه‌های مالی، معاملاتی، اداری، استخدامی و تشکیلاتی مصوب هیأت امنای که حسب مورد به تأیید وزیران علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و در مورد فرهنگستان‌ها به تأیید رئیس‌جمهور و در مورد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و تحقیقاتی وابسته به نیروهای مسلح به تأیید رئیس ستاد کل نیروهای مسلح می‌رسد، عمل می‌کنند. بر این اساس، مجموعه‌های مشمول قانون فوق اختیارات مازاد داشته و حداکثر حقوق و دستمزد آنها می‌تواند به مراتب بالاتر از بقیه دستگاه‌های دولتی باشد. البته دستگاه‌های مذکور نیز در حیطه شمول جزء (۷) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ قرار می‌گیرند و بنابراین سقف حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان آنها با سایر دستگاه‌ها تفاوتی ندارد. البته یکسانی سقف پرداختی به کارکنان دستگاه‌های اجرایی گوناگون به معنای یکسانی مبانی پرداخت آنها نبوده و تعدد

نظامات پرداخت کشور به عنوان یکی از چالش‌های مهم نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی قابل توجه و بررسی می‌باشد.

۵. دستگاه‌های دارای قانون خاص:

وزارت نفت، نیروهای مسلح و ...

۱-۴-۴- حیطه شمولیت

۱-۴-۱- دستگاه‌ها و نهادهای مورد تحقیق و تفحص

در سال ۱۴۰۰ به جز مجموعه‌های ۱۰٪ خصوصی واقعی، به طور متوسط ماهانه حدود ۱۶۰ همت حقوق و مزایا از محل منابع متعلق به منابع عمومی کشور (بیت المال) پرداخت می‌شود.

از این میزان حدود ۳۰٪ یعنی ۵۰ همت، مربوط به دستگاه‌های اجرایی و دولتی از قبیل وزارتخانه‌ها و واحدهای تابعه (۲۵ همت) و نیروهای مسلح و وزارت اطلاعات و انرژی اتمی و همه بازنشستگان (۲۵ همت) است و ۷۰٪ مابقی یعنی حدود ۱۱۰ مربوط به شرکت‌های دولتی، بانک‌ها و بیمه‌ها، نهادهای عمومی غیردولتی، ستادها و بنیادها و امثال آن است.

تحقیق و تفحص شامل همه دستگاه‌ها، سازمان‌ها، شرکت‌ها، نهادها و مؤسساتی است که در آن حتی یک ریال از منابع عمومی کشور و یا یک سهم از سهام متعلق به دولت یا عامه مردم وجود داشته باشد.

برای نیل به این مقصود تعاریف دقیقی از عمومی، خصوصی و غیردولتی الزامی است. همچنین از آنجایی که در قانون تعریف صریح و روشنی در خصوص حقوق نجومی وجود ندارد از این رو موارد بالاتر از سقف پرداختی طبق قانون بودجه، به عنوان حقوق نامتعارف تلقی می‌گردد.

۱-۴-۲- بررسی شفافیت در پرداخت‌ها

۱. ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه

به جز نیروهای مسلح، وزارت اطلاعات و سازمان انرژی اتمی، همه دستگاه‌ها، سازمان‌ها، شرکت‌ها، نهادها و مؤسساتی که به نحوی از انحا به بودجه عمومی کشور متصل هستند، موظف شده‌اند اطلاعات کلیه پرداختی‌ها به کارکنان و مدیران خود را در سامانه حقوق و دستمزد ثبت کنند؛ اما تا کنون بسیاری از دستگاه‌ها هم‌چنان به حکم این قانون تمکین نکرده یا ناقص عمل نموده‌اند.

خوشبختانه با شروع به کار دولت سیزدهم، سازمان اداری و استخدامی با عزم جدی این موضوع را دنبال نمود و پیشرفت بسیار خوبی نیز داشته است.

۲. پرداخت به ذی نفع نهایی با شناسه یکتای پرداخت و حساب مجازی

تبصره (۲۰) قانون بودجه ۱۴۰۰ کل کشور تکلیف کرده است که هرگونه پرداخت مستقیم و مستمر و غیرمستمر به کلیه کارکنان دستگاه‌های اجرائی از محل اعتبارات هزینه‌ای و از منابع عمومی و اختصاصی صرفاً پس از ثبت اطلاعات آنان در پایگاه اطلاعات کارکنان نظام اداری (پاکنا)، از اعتبارات تخصیص یافته منابع عمومی یا درآمد اختصاصی محقق شده دستگاه اجرائی ذی ربط توسط خزانه‌داری کل کشور به ذی نفع نهایی انجام شود.

این حکم عملاً مربوط به فقط ۲۵ همت از مجموع ۱۶۰ همت صدرالذکر است یعنی فقط ۱۵٪ پرداخت‌ها از مسیر خزانه‌داری کل به ذی نفع نهایی (شناسه ملی واحد) انجام می‌شود و مابقی به ویژه بخش غیرمستمر و غیرنقدی پرداخت‌ها به صورت تجمیعی در اختیار دستگاه قرار می‌گیرد.

۱-۵- برخی راه کارها

۱. اصلاح برخی قوانین در حیطه اختیارات مجلس (نظیر ماده (۸۴) قانون الحاق ۲ و ماده (۱) قانون احکام دائمی و ...) که در فصل ۲ (پیشنهادات تقنینی به آنها اشاره شده است).
۲. یکپارچه شدن قوانین حقوق و دستمزد با رعایت تفاوت‌ها و عدالت در پرداخت با در نظر گرفتن مشاغل خاص
۳. یکپارچه شدن قراردادها و شرایط کاری و حذف استثنائات دستگامی
۴. الزام مدیران به شفافیت زیرمجموعه؛ منوط شدن پرداخت‌ها به رعایت قانون و شفاف شدن تمامی گردش‌های مالی
۵. ایجاد حساب واحد مجازی (شناسه ملی): تمام پرداخت‌ها به ذی نفع نهایی از مسیر خزانه‌داری کل برای هر کد ملی ابتدا به صورت تجمیعی در یک حساب مجازی بنشیند و بلافاصله به حساب بانکی فرد برود.
۶. اجرای کامل هوشمندسازی دولت و حذف مراودات کاغذی
۷. تجمیع سامانه‌های موجود در کشور و یکپارچگی داده‌های مالی و اقتصادی
۸. اجرای نظام مالیاتی بر مجموع درآمد اشخاص (PIT) و تفکیک حساب شخصی از تجاری

۹. جرم‌انگاری تخطی از شفافیت مالی و پرداخت و دریافت ارقام بالاتر از حد مجاز قانونی
۱۰. حمایت از افشاگران (تصویب و اجرای قوانین سوت‌زنی)
۱۱. حرکت به سمت استقرار نظام دستمزد بر مبنای عملکرد کارکنان و پاداش براساس بهره‌وری و کارایی
۱۲. ساماندهی امتیازات رفاهی و حذف امتیاز ویژه برخی دستگاه‌ها (اعطای زمین به کارکنان در مناطق آزاد)
۱۳. ممنوعیت پرداخت غیرنقدی: زمین/ وام/ لوازم خانگی/ خودرو/ سکه/ خانه سازمانی و در صورت دریافت تبدیل به معادل ریالی آنها و احتساب در سامانه حقوق و دستمزد
۱۴. ممنوعیت دریافت مزایا از شرکت‌های پیمانکار
۱۵. بررسی و اصلاح مصوبات و مقررات وضع‌شده هیأت وزیران جهت یکپارچه‌سازی حقوق و دستمزد و جلوگیری از روزه‌های قانونی

۲- پیشنهادات تقنینی

خروجی فعالیت هیأت تحقیق و تفحص در این حوزه، شناسایی آسیب‌ها وارده در حوزه حقوق و دستمزد می‌باشد و ضروری است احکام ویژه‌ای در این خصوص مصوب گردد. برخی از احکام مرتبط با آسیب‌های شناسایی شده در این بخش در قوانین بودجه سنواتی سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ آورده شده و مابقی احکام می‌تواند بر اساس ماده (۴۵) آئین‌نامه داخلی مجلس طرح و تصویب گردد.

۲-۱- آسیب‌شناسی (۱) - فراگیری نظام پرداخت کشور

یکی از ویژگی‌های مهم نظام پرداخت عادلانه، فراگیری یا عمومیت قوانین و مقررات حاکم بر آن نظام است. به عبارت دیگر در یک نظام پرداخت مطلوب تعداد دستگاه‌های اجرایی مستثنی شده از دامنه شمول قوانین و مقررات عمومی و دارای قوانین و مقررات خاص، حداقل بوده و قواعد حاکم بر تعیین میزان حقوق و مزایای عموم کارکنان بخش عمومی از یک منطق واحد تبعیت می‌کند. البته توجه به این نکته ضروری است که تأکید بر وحدت حداکثری نظام قانونی حاکم بر حوزه جبران خدمات کارکنان بخش عمومی به معنای صرف‌نظر از تفاوت در ویژگی‌های کارکنان، گوناگونی شغلی ایشان و همچنین اختلاف عملکردی آنها نبوده، بلکه به معنای تنظیم چارچوبی واحد برای پرداخت برابر، به کارکنان دارای شرایط و ویژگی‌های برابر در دستگاه‌های اجرایی گوناگون است. در این امتداد و براساس منطق یادشده، یکی از مهم‌ترین اهداف تدوین و تصویب قانون

مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶، به‌عنوان جامع‌ترین سند قانونی کشور در حوزه امور اداری و استخدامی، سامان‌دهی قوانین و مقررات پراکنده این حوزه، از جمله حقوق و مزایا، بوده است. این در حالی است که مستثنی شدن پیاپی دستگاه‌های اجرایی گوناگون از دامنه شمول این قانون و همچنین وضع برخی امتیازات و فوق‌العاده‌های خاص، خارج از چارچوب امتیازات و فوق‌العاده‌های موجود در این قانون، برای برخی از مشمولین قانون مدیریت خدمات کشوری، باعث شد قانون مادر حوزه اداری و استخدامی کشور پس از حدود ۱۳ سال از اجرا، به قانونی ناکارآمد و ضعیف مبدل گردد. توجه به این نکته ضروری است که خروج شتابان برخی از دستگاه‌های اجرایی از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری، نه به واسطه قوت منطق و دلایل کارشناسی اقامه شده توسط ایشان، بلکه به واسطه قدرت چانه‌زنی و لابی‌گری آنها و به دلیل برخورداری از آزادی عمل در استخدام نیروی انسانی موردنظر و همچنین ایجاد امکان پرداخت حقوق و مزایای بیشتر بوده است. نکته مهم دیگر آن که تاکید بر ضرورت فراگیری نظام پرداخت کشور و عدم مستثنی شدن دستگاه‌های اجرایی از دامنه شمول قانون مدیریت خدمات کشوری به معنای بی‌عیب و نقص بودن این قانون نبوده، بلکه به معنای ضرورت اعمال اصلاحات لازم در متن این قانون و پرهیز از جزیره‌ای نمودن نظام پرداخت کشور است.

۲-۲- آسب‌شناسی (۲) و (۳) - ساماندهی رفاهیات و تسهیلات

یکی از علل مهم و ریشه‌های اساسی وجود تبعیضات ناروا در نظام پرداخت کنونی کشور، ناشی از پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی به کارکنان دستگاه‌های اجرایی مختلف تحت عناوین گوناگون نظیر رفاهیات، کمک معیشت، اضافه‌کاری (بدون انجام کار اضافه)، کارانه، تسهیلات ریالی و غیرریالی و... است. توجه به این نکته ضروری است که با عنایت به وجود قوانین و مقررات مشخص در خصوص تعیین میزان ارقام و مؤلفه‌های پرداختی به کارکنان در احکام کارگزینی آنها، تخلف در پرداخت‌های مربوط به این ارقام و مولفه‌ها به سادگی توسط مراجع و دستگاه‌های نظارتی قابل رصد، تشخیص و پیگیری است. این در حالی است که پرداخت‌های خارج از احکام کارگزینی به سادگی قابل صحت‌سنجی نبوده و از کنترل‌پذیری و نظارت‌پذیری کمتری برخوردار است. بر این اساس و با توجه به بررسی‌های صورت گرفته به نظر می‌رسد عمده پرداخت‌های نامتعارف به مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی گوناگون از محل پرداخت‌های خارج از حکم کارگزینی آنها صورت می‌پذیرد. همچنین برخورداری متفاوت دستگاه‌های اجرایی مختلف از منابع مالی عمومی و اختصاصی در اختیار آنها موجب شده عمده تبعیضات ناروا در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی، در پرداخت‌های رفاهی و خارج از احکام کارگزینی آنها بروز نماید. بر این اساس پیشنهاد می‌شود، به دولت

تکلیف شود تا وضعیت ناعادلانه برخورداری کارکنان و دستگاه‌های اجرایی مختلف از پرداخت‌های رفاهی را ساماندهی نموده و محدودیت‌هایی برای پرداخت تسهیلات ریالی و غیرریالی برای مقامات، مسئولان و مدیران دستگاه‌های اجرایی اعمال نماید.

۲-۳- آسیب‌شناسی (۴) - فیش واحد پرداخت

تعدد فیش‌های پرداختی به کارکنان بخش عمومی باعث تضعیف امکان پایش مجموع میزان دریافتی کارکنان از دستگاه‌های اجرایی و همچنین کاهش سطح نظارت‌پذیری نظام جبران خدمات کارکنان دولت می‌شود. بنابراین به منظور ارتقاء سطح کنترل‌پذیری نظام حقوق و مزایای کشور و همچنین ارتقاء قابلیت رصد جریان مالی و اسنادی تمام پرداخت‌ها به هر یک از کارکنان دولت، پیشنهاد می‌شود حکم جزء (۱۰) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور در این خصوص دائمی گردد.

۲-۴- آسیب‌شناسی (۵) - ساماندهی پاداش‌های اعضای هیأت مدیره و مدیران شرکت‌های دولتی

با توجه به اینکه شرکت‌های دولتی برای پرداخت حقوق، مزایا و پاداش‌های مدیران و کارکنان خود از منابع داخلی این شرکت‌ها استفاده می‌کنند، بنابراین به نظر می‌رسد احتمال پرداخت نامتعارف در این شرکت‌ها بیش از سایر دستگاه‌های اجرایی کشور باشد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود جزء (۲) بند (و) تبصره (۱۸) قانون بودجه ۱۴۰۱ کل کشور مبنی بر ضرورت ارزیابی وضعیت بهره‌وری سالانه شرکت‌های دولتی و برقراری پیوند میان پرداخت هرگونه پاداش سالانه به نتایج سنجش بهره‌وری آنها دائمی گردد. با این اقدام علاوه بر کنترل بیشتر بر مبالغ پرداختی، به عنوان پاداش، به اعضای هیأت مدیره و مدیران این شرکت‌ها، بستر ارتقاء بهره‌وری آنها نیز مهیا می‌شود.

۲-۵- آسیب‌شناسی (۶) - ثبت و شفاف‌سازی اعتبارات خارج از شمول

مطابق بررسی‌های انجام‌شده اعتبارات موضوع قانون نحوه هزینه کردن اعتباراتی که به موجب قانون از رعایت قانون محاسبات عمومی و سایر مقررات عمومی دولت مستثنی هستند، یکی از منابع پرداخت‌های غیرمتعارف به برخی از اشخاص حقیقی و حقوقی به حساب می‌آیند. بر این اساس و با توجه به ضرورت‌ها و ملاحظات مربوط به ایجاد چنین اعتباراتی در نظام بودجه‌ریزی کشور پیشنهاد می‌شود سازوکاری به منظور شفاف‌سازی و کنترل‌پذیری این اعتبارات توسط دولت تصویب گردد تا ضمن حفظ کارکردهای وجود این اعتبارات، نظارت‌پذیری مجلس و سایر دستگاه‌های نظارتی بر شیوه تخصیص این اعتبارات افزایش یافته و امکان سوءاستفاده و پرداخت‌های غیرمتعارف در این حوزه کاهش یابد.

۲-۶- آسیب‌شناسی (۷) - تقویت ضمانت اجرای سقف حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان بخش عمومی

تقویت ضمانت اجرای قوانین، به خصوص در مواردی که ذی‌نفعان ذی‌نفوذ متعددی از تساهل و تسامح در اجرای آن نفع می‌برند، می‌تواند موجب کاهش تخلفات و مفاسد اداری گردد. از این رو پیشنهاد می‌شود ضمانت اجرای حکم جزء (۸) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ مبنی بر در نظر گرفتن سقف خالص پرداختی به مدیران و کارکنان بخش عمومی تقویت گردد.

۲-۷- آسیب‌شناسی (۸) - ایجاد سامانه جامع پرداخت به ذی‌نفع نهایی

به کارگیری فناوری‌های بروز در حوزه نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی و صدور سیستمی و متمرکز احکام کارگزینی کارکنان نظام اداری موجب می‌شود ضمن ارتقاء دقت و سرعت صدور احکام یادشده و همچنین کاهش خطاهای انسانی در این فرآیند، صرفه‌جویی‌های قابل توجهی در هزینه‌های مربوط به واحدهای کارگزینی و منابع انسانی دستگاه‌های اجرایی مختلف کشور پدید آید.

۲-۸- آسیب‌شناسی (۹) - کاهش تبعیض پرداختی در مشاغل مشابه با طبقه‌بندی مشاغل

پرداخت‌های متفاوت و ناعادلانه به کارکنان دارای ویژگی‌ها و شرایط مشابه یکی از مصادیق تبعیضات ناروا و بی‌عدالتی در نظام جبران خدمات کارکنان دولت محسوب می‌شود. این در حالی است که یکی از ملزومات و زیرساخت‌های مورد نیاز بر رفع این بی‌عدالتی طبقه‌بندی مشاغل دستگاه‌های اجرایی گوناگون است. در صورت استقرار نظام کارآمد طبقه‌بندی مشاغل در بخش عمومی می‌توان انتظار داشت اجرای احکام در نظر گرفته شده مبنی بر پرداخت مشابه به مشاغل مشابه قابلیت تسهیل گردد. براین اساس پیشنهاد می‌شود پس از تدوین و تصویب الگوی طبقه‌بندی مشاغل، دستگاه‌های اجرایی مطابق الگوی یادشده به طبقه‌بندی مشاغل خود پرداخته و زمینه کاهش تبعیض پرداختی به کارکنان دارای ویژگی‌ها و شرایط مشابه مهیا شود.

۲-۹- آسیب‌شناسی (۱۰) - بند (ز) تبصره (۱۹) قانون بودجه سال ۱۴۰۰

با توجه به وجود احتمال پرداخت‌های نقدی و غیرنقدی به برخی از کارکنان و مدیران دستگاه‌های اجرایی از محل اعتبارات «سایر» این دستگاه‌ها و با عنایت به لزوم شفافیت و نظارت‌پذیری پرداخت‌های صورت گرفته به کارکنان از محل منابع عمومی و اختصاصی دستگاه‌ها، ضروری است هر گونه پرداخت دستگاه‌های اجرایی به طور مستقیم به حساب ذی‌نفع نهایی پرداخت گردد. با این اقدام در صورتی که دستگاه اجرایی پرداختی از محل اعتبارات «سایر» به کارکنان خود داشته باشد، این پرداخت‌ها قابل رصد و پیگیری خواهند بود. همچنین توجه به این نکته ضروری است که بخشی از پرداخت‌های حقوق و مزایا از محل منابع شرکت‌های دولتی،

مؤسسات انتفاعی وابسته به دولت و بانک‌ها بوده و به منظور رصد و کنترل این پرداخت‌ها در تبصره ۲۰ قانون بودجه ۱۴۰۱، شرکت‌های دولتی ملزم به ثبت اطلاعات کارکنان خود در سامانه پاکنا شده‌اند. این در حالی است که با توجه به اینکه پرداخت حقوق و مزایای کارکنان شرکت‌های دولتی مانند سایر دستگاه‌های اجرایی مستقیماً توسط خزانه به حساب ذی‌نفع نهایی پرداخت نمی‌گردد، ضروری است جهت شفافیت و اطمینان از صحت اطلاعات مندرج در سامانه‌های سازمان اداری و استخدامی کشور، هرگونه پرداخت در این شرکت‌ها با درج شناسه پرداخت در وجه ذی‌نفع نهایی صورت پذیرد.

۲-۱۰-آسیب‌شناسی (۱۱) - کنترل سیستمی سقف‌های قانونی حقوق و مزایا

اگر ذی‌حساب/مدیر امور مالی و بالاترین مقام اجرائی به‌تنهایی مسئولیت کنترل سقف حقوق و مزایای پرداختی کارکنان را داشته باشند، تنها قادر به کنترل در سقف پرداختی به کارکنان دستگاه اجرایی خود هستند. این در حالی است که اگر کارکنان بنا به دلایل مختلف از بیش از یک دستگاه حقوق دریافت نمایند، طبعاً ذی‌حساب امکان کنترل سقف را نخواهد داشت، بنابراین ضروری است سازمان اداری و استخدامی موظف شود سقف حقوق پرداختی را نیز به‌عنوان یکی از کنترل‌های مستمر در کنار سایر کنترل‌ها مانند کنترل کد ملی، کنترل شماره حساب و ... به‌صورت سیستمی در پایگاه‌های اطلاعاتی و سامانه‌های خود و یا با ارتباط با پایگاه‌های اطلاعاتی سایر دستگاه‌های اجرایی بررسی نماید. همچنین در فرآیند ثبت و ارسال اطلاعات مربوط به حقوق و مزایای نیروی انسانی مسئولیت صحت‌سنجی اطلاعات براساس خوداظهاری دستگاه بوده و برعهده نهادی قرار نگرفته است. از این‌رو لازم است تا سازمان اداری و استخدامی به‌عنوان متولی این امر نسبت به صحت‌سنجی اطلاعات و ارسال اطلاعات صحت‌سنجی شده به سازمان برنامه و بودجه اقدام نماید.

۲-۱۱-آسیب‌شناسی (۱۲) - ساماندهی سقف حقوق و مزایای کارکنان بخش عمومی

مطابق بند «۱۰» قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری «افزایش‌های ناشی از اجرای این قانون از مابه‌التفاوت موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور کسر نمی‌شود.» بر این اساس افزایش‌های ناشی از اجرای این قانون به مبلغ حداقل حکم کارگزینی کارکنان، موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱، اضافه می‌گردد. همچنین با توجه به اینکه سقف خالص پرداختی به کارکنان دولت، موضوع جزء «۸» بند «الف» تبصره (۱۲) این قانون، معادل هفت برابر مبلغ جزء «۱» این بند، یعنی پنج میلیون و ششصد هزار تومان، تعیین شده است، بنابراین این ابهام به وجود می‌آید که سقف خالص پرداختی هفت برابر «پنج میلیون و ششصد هزار تومان» بوده

است یا هفت برابر «پنج میلیون و ششصد هزار تومان به علاوه افزایش‌هایی که از مابه‌التفاوت موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۱۲) کسر نمی‌شود». به عبارت دیگر براساس حکم نوشته شده در بند «۱۰» قانون اصلاح قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور و ترمیم حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری ممکن است سقف خالص پرداختی به کارکنان دولت به میزان بیش از ۷ میلیون تومان افزایش یابد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود به منظور جلوگیری از بروز تفاسیر مختلف از متن قانون یادشده، جزء (۸) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور اصلاح شده و مبلغ سقف خالص حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان به صورت یک مبلغ ریالی مشخص تصریح گردد. همچنین با توجه به مستثنی‌شدن حقوق قضات و اعضای هیات علمی از سقف مقرر در تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور به منظور رفع تبعیض صورت گرفته میان گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر در این زمینه، پیشنهاد می‌شود سقف خالص پرداختی موضوع قوانین بودجه سنواتی به صورت عام و فراگیر در نظر گرفته شود و در موارد ضروری نظیر مناطق عملیاتی نفت و مشابه آن که نیازمند افزایش سقف است، شورای حقوق و دستمزد پیشنهاد دستگاه‌ها را بررسی و برای تصویب به هیات وزیران ارسال نماید.

۲-۱۲- آسیب شناسی (۱۳) - نظارت مجلس شورای اسلامی

با توجه به نقش مهم و اهمیت جدی کارکرد نظارت مجلس شورای اسلامی در تحقق اهداف و پیاده‌سازی صحیح قوانین و مقررات کشور، به نظر می‌رسد دریافت گزارش‌های مستمر از عملکرد دولت درخصوص افزایش بهره‌وری و عدالت‌محوری در نظام جبران خدمات کارکنان بخش عمومی می‌تواند ضمن ارتقاء کارآمدی این نظام، موجب کاهش بروز پدیده حقوق‌های نامتعارف گردد.

۳- مصادیق تخلف

۳-۱- رویه

این گزارش بر اساس ارزیابی و تحلیل عملکرد دریافتی‌های دستگاه‌های زیر مجموعه سه قوه قضاییه، مجریه و مقننه، نهادهای خارج از قوا و نهادهای عمومی (جمعاً شامل ۳۷ دستگاه) است که اطلاعات خود را به این هیأت منعکس کرده و با اطلاعات ثبت شده حقوق و دستمزد آنها در سامانه حقوق و مزایای کارکنان ماده (۲۹) تکمیل شده است.

گزارش حاضر در ۴ مرحله تهیه شده که به قرار ذیل می‌باشد.

۱- مرحله اول: گزارش دستگاهی به تفکیک افراد و بر اساس متوسط ناخالص دریافتی بالاتر از سقف تعیین شده در سال ۱۴۰۰

در این مرحله مطابق با جزء (۷) بند (الف) تبصره (۱۲) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۴۰۰، از تعداد حدوداً ۲،۱۲۳،۸۴۱ نفر، تعداد ۳۲،۱۹۰ نفر (۱/۵۱ درصد از کل) در سال ۱۴۰۰، دارای دریافتی بیش از سقف تعیین شده داشته‌اند. شایان ذکر است که دریافتی‌ها شامل حقوق و مزایای مستمر و غیر مستمر ناخالص می‌باشند. همچنین از آنجایی که بعضی از افراد از چندین دستگاه‌ها حقوق و مزایا دریافت نموده‌اند در ترم متوسط‌گیری سالیانه کل دریافتی فرد از مجموع دستگاه‌ها و نهادها منظور شده است.

۲- مرحله دوم: گزارش دستگاهی به تفکیک افراد و بر اساس خالص دریافتی ماهانه بالاتر از سقف تعیین شده در سال ۱۴۰۰ (یک ماه یا بیشتر)

با استناد به نامه معاونت قوانین مجلس و پس از خارج کردن کسورات قانونی از حقوق ناخالص و به دلیل ضرورت احصاء تمام دریافتی‌های خارج از سقف، گزارش افرادی که یک ماه و بیشتر در سال ۱۴۰۰ خالص دریافتی بیش از سقف معین داشته‌اند در این مرحله مورد ارزیابی قرار گرفتند.

از تعداد حدوداً " ۲،۱۲۳،۸۴۱ نفر، تعداد ۱۴۴،۷۲۶ نفر (۶/۸ درصد از کل) در سال ۱۴۰۰، یک ماه و یا بیشتر، دریافتی بیش از سقف داشته‌اند. همچنین ارزیابی انجام شده نشان می‌دهد که در سال ۱۴۰۰ به تعداد ۳۶۹،۰۳۶ ماه حقوق خالص، بالای سقف مذکور به افراد تعلق گرفته است.

۳- مرحله سوم: گزارش دستگاهی به تفکیک افراد و بر اساس خالص دریافتی بالاتر از سقف تعیین شده ماهانه در سال ۱۴۰۰ (بیش از یک ماه)

به دلیل اطمینان از لحاظ کردن پاداش یا معوقات پرداختی به افراد در بررسی مصادیق تخلف، در این مرحله تعداد افرادی که فقط یک ماه از سال ۱۴۰۰ خالص دریافتی بیش از سقف داشته‌اند از ارزیابی حذف گردیدند. نتایج تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که در سال ۱۴۰۰ از تعداد حدوداً " ۲،۱۲۳،۸۴۱ نفر، تعداد ۶۱،۸۲۱ نفر (۲/۹ درصد از کل) دریافتی بالاتر از سقف داشته‌اند.

۴- مرحله چهارم: گزارش دستگاهی به تفکیک افراد و بر اساس متوسط خالص دریافتی بالاتر از سقف در سال ۱۴۰۰ (رجوع به بند ۳-۳)

۳-۲- مستندات ارائه شده توسط دستگاه‌ها

جدول شماره (۱) دلایل و مستندات ارائه شده توسط دستگاه‌ها

نام دستگاه	دلایل و مستندات ارائه شده
قوه قضائیه	
سازمان ثبت اسناد و املاک کشور	۱- استناد به رعایت تفاوت تطبیق (۳ نفر)
سازمان پزشکی قانونی کشور	۱- استناد به مستثنی شدن فوق العاده خاص کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور از جزء (۷) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ ۲- استناد به رعایت تفاوت تطبیق ۳- استناد به عودت مازاد دریافتی نسبت به سقف و انجام اقدامات مقتضی (۸ نفر)
سازمان زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور	۱- استناد به پرداختی انجام شده مطابق قانون (۲ نفر)
دیوان عدالت اداری	۱- استناد به رعایت سقف پرداختی توسط دستگاه اصلی و عدم اطلاع از پرداختی سایر دستگاهها
دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری	۱- استناد به ماده یک قانون احکام دائمی (هیأت امنائیها)
روزنامه رسمی جمهوری اسلامی ایران	تا زمان تهیه گزارش پاسخی دریافت نشده است.
قوه مجریه	
وزارت نفت	۱- استناد به مصوبه شورای عالی امنیت ملی طی نامه شماره ۰۰۱/۱۵۹۳۵/م مورخ ۱۴۰۰/۰۵/۲۲ مبنی بر تعلیق جزء (۷) تبصره (۱۲)
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	۱- استناد به رعایت تفاوت تطبیق ۲- استناد به عودت مازاد دریافتی نسبت به سقف و انجام اقدامات مقتضی ۳- استناد به مستثنی شدن کارانه پزشکی ۴- استناد به مستثنی شدن بعضی از اقلام من الجمله عیدی، مأموریت، حق التدریس و پاداش ماده (۱۰) ضوابط اجرایی قانون بودجه از حداکثر سقف پرداختی به استناد بند (۳) و (۴) بخش نامه شماره ۶۴۷۴۴۴ مورخ ۱۳۹۵/۵/۱۱ سازمان برنامه و بودجه کشور
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	تا زمان تهیه گزارش پاسخی دریافت نشده است.
وزارت امور اقتصادی و دارایی	وزارت امور اقتصادی و دارایی: ۱- استناد به دستور رئیس مجلس و معاون قوانین مبنی بر رعایت سقف بر اساس حقوق خالص ماهیانه طی نامه شماره ۱۰۲۳۸۷ مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۲۰ سازمان خصوصی سازی:
وزارت امور اقتصادی و دارایی	۱- استناد به رعایت سقف پرداختی و مغایرت اطلاعات از سامانه حقوق و مزایای کارکنان (سه نفر). سازمان حسابرسی: ۱- استناد به رعایت تفاوت تطبیق ۲- استناد به دستور رئیس مجلس و معاون قوانین مبنی بر رعایت سقف بر اساس حقوق خالص ماهیانه طی نامه شماره ۱۰۲۳۸۷ مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۲۰
بانک مرکزی و شبکه بانکی	مستندات قابل قبول ارائه نگردید و مصادیق تخلف از سایر اطلاعات دریافتی حاصل شد.

دلایل و مستندات ارائه شده	نام دستگاه
عدم همکاری شرکت‌های تابعه بانک‌ها (جز یکی دو مورد)	
تا زمان تهیه گزارش، پاسخی دریافت نشده است.	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
تا زمان تهیه گزارش، پاسخی دریافت نشده است.	وزارت راه و شهرسازی
<p>سازمان حمایت از مصرف‌کنندگان و تولیدکنندگان :</p> <p>۱- استناد به رعایت سقف تعیین شده برای ناخالص حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر مندرج در جزء (۷) بند (الف) تبصره (۱۲) قانون بودجه ۱۴۰۰ (۲ نفر) شرکت مدیریت طرح‌های صنعتی ایران:</p> <p>۱- استناد به دستور رئیس مجلس و معاون قوانین مبنی بر رعایت سقف بر اساس حقوق خالص ماهیانه</p> <p>۲- مستثنی نمودن حق ماموریت روزانه از محاسبه سقف حقوق و مزایا (۱ نفر)</p> <p>۳- استناد به رعایت تفاوت تطبیق (۱ نفر) سازمان مدیریت صنعتی:</p> <p>۱- عودت مازاد دریافتی بیشتر از سقف دریافتی قانون به خزانه داری (۳ نفر) مجتمع صنعتی اسفراین:</p> <p>۱- استناد به دستور رئیس مجلس و معاون قوانین مبنی بر رعایت سقف بر اساس حقوق خالص ماهیانه طی نامه شماره ۱۰۲۳۸۷ مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۲۰ صندوق ضمانت سرمایه‌گذاری صنایع کوچک:</p> <p>۱- استناد به ثبت نادرست در سامانه حقوق و مزایای کارکنان و اصلاح آن (۲ نفر)</p> <p>۲- استناد به دریافت معوقات سال ۱۳۹۹ (یک نفر) سازمان صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی ایران:</p> <p>۱- استناد به مستثنی شدن سازمان صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی ایران از شمول قوانین و مدیریت خدمات کشوری و قانون محاسبات عمومی مطابق ماده (۵) قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور و اداره آنها بر اساس قانون تاسیس و اساسنامه خود</p> <p>۲- مستثنی شدن مشمولین قانون کار از بند (۷) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ و سقف ناخالص پرداختی حقوق و مزایا ۲۱ برابر حداقل حقوق مصوب شورای حقوق و دستمزد می‌باشد.</p> <p>۳- استناد به دستور رئیس مجلس و معاون قوانین مبنی بر رعایت سقف بر اساس حقوق خالص ماهیانه طی نامه شماره ۱۰۲۳۸۷ مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۲۰ صندوق توسعه صنایع دریایی:</p> <p>۱- استناد به رعایت سقف پرداختی مطابق بند (۷) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۰</p> <p>۲- استناد به خارج نمودن عیدی از محاسبات سقف پرداختی مطابق بند (۶) مصوبه مذکور</p>	وزارت صنعت، معدن و تجارت
<p>سازمان اداری و استخدامی:</p> <p>۱- استناد به مستثنی شدن عیدی از محاسبه سقف حداکثر پرداختی</p> <p>۲- استناد به دستور رئیس مجلس و معاون قوانین مبنی بر رعایت سقف بر اساس حقوق خالص ماهیانه طی نامه شماره ۱۰۲۳۸۷ مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۲۰</p>	سازمان‌های زیر نظر رئیس جمهور

دلایل و مستندات ارائه شده	نام دستگاه
<p>ستاد مرکزی مبارزه با قاچاق کالا و ارز:</p> <p>۱- استناد به عودت اضافه دریافتی به حساب خزانه داری کل (سه نفر) فرهنگستان علوم پزشکی:</p> <p>۱- استناد به ماده (یک) قانون احکام دائمی (هیأت امنایی‌ها) سازمان ملی استاندارد:</p> <p>۱- استناد به دستور رئیس مجلس و معاون قوانین مبنی بر رعایت سقف بر اساس حقوق خالص ماهیانه طی نامه شماره ۱۰۲۳۸۷ مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۲۰</p> <p>۲- استناد به مستثنی شدن بعضی از اقلام من الجمله عیدی، ماموریت، حق التدریس و پاداش ماده (۱۰) ضوابط اجرایی قانون بودجه از حداکثر سقف پرداختی به استناد بند (۳) و (۴) بخش نامه شماره ۶۴۷۴۴۴ مورخ ۹۵/۵/۱۱</p> <p>۳- استناد به عودت اضافه دریافتی به حساب خزانه داری کل (یک نفر)</p> <p>۴- استناد به رعایت سقف پرداختی (یک نفر)</p> <p>۵- استناد به اینکه پرداختی‌های صورت گرفته در چند ماه اشتغال در سازمان کمتر از سقف قانونی بوده و بقیه ماه‌ها مربوط به دستگاه دوم (صندوق توسعه ملی) می‌باشد (یک نفر)</p> <p>۶- استناد به معوقات سال ۱۳۹۹</p> <p>۷- استناد به عودت اضافه دریافتی به وزارت اقتصاد و دارایی (۲ نفر) سازمان حفاظت محیط زیست:</p> <p>۱- استناد به توقف پرداخت رفاهیات و اضافه کار بعضی از افراد جهت حفظ سقف پرداختی</p> <p>۲- استناد به دستور رئیس مجلس و معاون قوانین مبنی بر رعایت سقف بر اساس حقوق خالص ماهیانه طی نامه شماره ۱۰۲۳۸۷ مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۲۰ سازمان ملی فضای مجازی:</p> <p>۱- استناد به اینکه کلیه پرداختی‌ها پایین تر از سقف مصوب سال ۱۴۰۰ می‌باشد. نهاد ریاست جمهوری:</p> <p>۱- استناد به پرداخت حقوق و مزایا از دستگاه مبدا و پرداخت صرفاً اضافه کار و سایر مزایای رفاهی از محل اعتبارات خارج از شمول توسط نهاد ریاست جمهوری</p> <p>۲- استناد به عدم اطلاع پرداختی از سایر دستگاه‌ها</p> <p>۳- استناد به اینکه بعضی از پرداختی‌ها مرتبط با دولت دوازدهم می‌باشد.</p>	
<p>۱- استناد معوقات سال قبل</p> <p>۲- استناد به دستور رئیس مجلس و معاون قوانین مبنی بر رعایت سقف بر اساس حقوق خالص ماهیانه طی نامه شماره ۱۰۲۳۸۷ مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۲۰</p> <p>۳- استناد به عودت اضافه دریافتی به خزانه داری (بدون ارائه مستندات)</p>	وزارت جهاد کشاورزی
<p>شرکت مادر تخصصی مدیریت منابع آب ایران:</p> <p>۱- استناد به دستور رئیس مجلس و معاون قوانین مبنی بر رعایت سقف بر اساس حقوق خالص ماهیانه طی نامه شماره ۱۰۲۳۸۷ مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۲۰</p> <p>۲- استناد به معوقات و تطابق پرداختی‌ها با سامانه ثبت حقوق و مزایا</p>	وزارت نیرو

دلایل و مستندات ارائه شده	نام دستگاه
<p>پژوهشگاه نیرو:</p> <p>۱- بی‌اطلاعی نسبت به پرداخت سایر دستگاه‌ها به خصوص برای افراد مأمور (شامل ۳ نفر)</p> <p>۲- استناد به اینکه مبلغ خالص حقوق در سال ۱۴۰۰ به میزان ۳۷۷،۴۶۴،۵۰۰ ریال می‌باشد و مبالغ مازاد از فیش حقوقی کسر گردید (شامل ۳ نفر)</p> <p>۳- استناد به مستثنی شدن پاداش از محاسبه حقوق و مزایا به موجب ماده (۱۰) ضابطه اجرایی بودجه سال ۱۴۰۰</p> <p>شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور</p> <p>۱- استناد به رعایت تفاوت تطبیق و رعایت میزان سقف ۳۷۷،۴۶۴،۵۰۰ ریال (شامل ۲ نفر) شرکت توانیر:</p> <p>۱- استناد به دستور رئیس مجلس و معاون قوانین مبنی بر رعایت سقف بر اساس حقوق خالص ماهیانه طی نامه شماره ۱۰۲۳۸۷ مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۲۰</p> <p>سازمان انرژی‌های تجدیدپذیر و بهره‌بری انرژی برق (ساتبا)</p> <p>۱- استناد به وجود معوقات و مطالبات سال ۱۳۹۹ (شامل یک نفر)</p> <p>۲- استناد به معوقات نخبگی از سال ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۷</p> <p>۳- استناد به مستثنی شدن حق مأموریت و پاداش ضوابط اجرایی بودجه ۱۴۰۰ از سقف بودجه</p> <p>وزارت نیرو:</p> <p>۱- استناد به تبصره بند ۴ بخش‌نامه شماره ۶۴۷۴۴۴ مورخ ۹۵/۵/۱۱ شورای حقوق و دستمزد برخی پرداخت‌ها از جمله پاداش حق مأموریت روزانه و عیدی مشمول سقف پرداخت نمی‌شود.</p> <p>۲- استناد به دستور رئیس مجلس و معاون قوانین مبنی بر رعایت سقف بر اساس حقوق خالص ماهیانه طی نامه شماره ۱۰۲۳۸۷ مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۲۰</p> <p>۳- استناد به مصوبات هیات وزیران به شماره‌های ۳۸۸۰۱/ت/۵۸۹۳۹ مورخ ۱۴۰۰/۴/۹ و ۴۹۰۲۰/ت/۵۹۰۲۶ ه مورخ ۱۴۰۰/۵/۹</p> <p>۴- استناد به کسر مازاد دریافتی (شامل ۳ نفر)</p> <p>۵- استناد به اینکه تعدادی از افراد مأمور به ستاد وزارت نیرو شده‌اند و فقط مزایای اضافه کار و پاداش رفاهی دریافت نموده‌اند.</p> <p>موسسه تحقیقات آب:</p> <p>۱- استناد به رعایت اقلام مستمر مطابق جزء ۷ بند الف تبصره ۱۲ از دستگاه مبداء و پرداخت فوق‌العاده مدیریت بعلاوه مزایای غیرمستمر از دستگاه مقصد</p> <p>۲- استناد به دستور رئیس مجلس و معاون قوانین مبنی بر رعایت سقف بر اساس حقوق خالص ماهیانه طی نامه شماره ۱۰۲۳۸۷ مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۲۰</p> <p>۳- استناد به مستثنی شدن حق‌التحقیق، حق‌التدریس و ... از سقف پرداخت</p> <p>شرکت مادر تخصصی تولید نیروی برق حرارتی:</p> <p>۱- استناد به دستور رئیس مجلس و معاون قوانین مبنی بر رعایت سقف بر اساس حقوق خالص ماهیانه طی نامه شماره ۱۰۲۳۸۷ مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۲۰</p>	

دلایل و مستندات ارائه شده	نام دستگاه
۲- استناد به ورود اطلاعات غیرصحيح در سامانه ثبت حقوق و مزایا (یک نفر)	
<p>۱- استناد به دستور رئیس مجلس و معاون قوانین مبنی بر رعایت سقف براساس حقوق خالص ماهیانه طی نامه شماره ۱۰۲۳۸۷ مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۲۰</p> <p>۲- استناد به معوقات و مطالبات سال ۱۳۹۹ (۲ نفر)</p> <p>۳- استناد به وجود مغایرت داده‌ها در سامانه ثبت حقوق و مزایای کارکنان (۹ نفر)</p> <p>۴- استناد به اینکه تامین خدمات از پزشکان متخصص طرف قرارداد با شرکت ارتباطات شامل رعایت سقف پرداخت نمی‌شود (۳ نفر)</p>	وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات
<p>۱- استناد به تبصره (۱) ماده (۳۸) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران (یک نفر)</p> <p>۲- پرداخت اضافه کار توسط وزارت کشور و دریافت سایر اقلام از دانشگاه (۳ نفر)</p> <p>۳- پرداخت اضافه کار توسط وزارت کشور و دریافت سایر اقلام از قوه قضائیه (یک نفر)</p> <p>۴- عدم اطلاع از دریافتی از دستگاه مبدأ (یک نفر)</p> <p>۵- پرداخت معوقات ۵ ماهه (یک نفر)</p> <p>۶- پرداخت پاداش پایان خدمت و مانده مرخصی (یک نفر)</p> <p>۷- دریافت حقوق و مزایا از وزارت نفت و مطابق قانون نفت</p> <p>۸- بارگزاری دوباره در سامانه ماده (۲۹) از دو دستگاه ثبت احوال کشور و ثبت احوال استان اصفهان (۷ نفر)</p> <p>۹- پرداختی در سقف قانونی (۲ نفر)</p>	وزارت کشور
<p>۱- استناد به رعایت سقف پرداختی (پنج نفر)</p> <p>۲- استناد به مستثنی شدن فوق‌العاده مدیریت اعضای هیات علمی از سقف پرداختی (دو نفر)</p> <p>۲- استناد به پرداخت فوق‌العاده مدیریت اعضا هیئت علمی از دستگاه مربوطه و پرداخت مابقی اقلام حقوقی از سایر دستگاه‌ها (یک نفر)</p> <p>۳- استناد به معافیت پرداخت کسورات قانونی و بیمه و مالیات برای جانبازان (۶ نفر)</p>	وزارت آموزش و پرورش
<p>۱- استناد به اجرای تبصره (۱) ماده (۸۲) آیین‌نامه استخدامی اعضای هیات علمی در خصوص بازخرید مرخصی استحقاقی (یک نفر)</p> <p>۲- استناد به دریافت حق‌الزحمه ستاد تسهیلات سفرهای نوروزی، اضافه کار، مأموریت و رفاهیات (یک نفر)</p>	وزارت میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی
<p>۱- استناد به نادرست بودن مبالغ ثبت شده در سامانه ثبت حقوق و مزایای کارکنان (۲ نفر)</p> <p>۲- استناد به رعایت سقف پرداختی از دستگاه اصلی و عدم اطلاع از پرداختی‌های صورت گرفته از بقیه دستگاه‌ها (۲ نفر)</p>	وزارت ورزش و جوانان
۱- استناد به رعایت سقف پرداخت	وزارت امور خارجه
<p>۱- استناد به مستثنی شدن عیدی از محاسبه سقف پرداختی (۱۵۷ نفر)</p> <p>۲- استناد به ثبت نادرست پرداختی در سامانه ثبت حقوق و مزایای کارکنان و اصلاح داده‌ها</p> <p>۳- استناد به دریافت حقوق و مزایا از سایر دستگاه‌ها و عدم اطلاع از دریافتی آنها (۱۶ نفر)</p>	وزارت دادگستری

نام دستگاه	دلایل و مستندات ارائه شده
	۴- استناد به عودت اضافه دریافتی به وزارت اقتصاد و دارایی (یک نفر)
قوه مقننه	
مجلس شورای اسلامی	مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی: ۱- استناد به معوقات سال قبل و افزایش حقوق سال ۱۴۰۰ دیوان محاسبات کشور: ۱- استناد به دستور رئیس مجلس و معاون قوانین مبنی بر رعایت سقف براساس حقوق خالص ماهیانه طی نامه شماره ۱۰۲۳۸۷ مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۲۰ ۲- استناد به رعایت سقف پرداختی خالص
نهادهای خارج از قوا	
جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران	۱- استناد به مستثنی شدن کارانه گروه پزشکی و اعضای هیئت علمی وزارت بهداشت (شش نفر) ۲- استناد به مستثنی شدن پاداش ماده ده ضوابط اجرایی بودجه از سقف پرداختی (یک نفر) ۳- استناد به رعایت سقف قانونی (یک نفر) ۴- استناد به معافیت پرداخت کسورات قانونی و بیمه و مالیات برای فرزندان شهید (یک نفر)
صندوق توسعه ملی	۱- استناد به رعایت تفاوت تطبیق (هفت نفر)
صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران	۱- فایل ارسالی از سازمان صدا و سیما فاقد مصداق تخلف و نیز فاقد امکان صحت سنجی مستقل می‌باشد. ۲- اشاره بر اینکه فرد شاغل در شورای نظارت نمی‌باشد.
بنیاد مستضعفان و ستاد اجرایی فرمان امام (ره)	عدم همکاری با هیأت

۳-۳- تجزیه و تحلیل افرادی که از بیش از یک دستگاه حکم حقوق دریافت نموده‌اند

از تعداد حدوداً " ۲،۱۲۳،۸۴۱ نفر، تعداد ۱۰،۹۹۲ نفر (۰/۵ درصد از کل) در سال ۱۴۰۰، دارای دریافتی از بیش از یک دستگاه می‌باشند (جدول شماره ۲).

بیشترین فراوانی به ترتیب مربوط به ۵ دستگاه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (۲۷/۸ درصد)، سازمان‌های زیر نظر رئیس‌جمهور (۲۵/۸ درصد)، وزارت کشور (۱۲/۶ درصد)، وزارت امور اقتصادی و دارایی (۹/۷ درصد)، وزارت آموزش و پرورش (۷/۰ درصد) می‌باشد.

جدول شماره (۲) تعداد افرادی که در سال ۱۴۰۰ از بیش از یک دستگاه حکم دریافت نموده‌اند.

تعداد افراد	نام دستگاه
۲۵۹	قوه قضائیه

تعداد افراد	نام دستگاه
۱۲۴	سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور
۵۹	ستاد قوه قضائیه
۴۷	سازمان پزشکی قانونی کشور
۲۷	سازمان ثبت اسناد و املاک کشور
۴	سازمان بازرسی کل کشور
۲	پژوهشکده قوه قضائیه
۱	دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری
۱	دیوان عدالت اداری
۱۰,۷۴۹	قوه مجریه
۳,۰۶۶	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
۲,۸۳۹	سازمان های زیر نظر رئیس جمهور
۱,۳۹۴	وزارت کشور
۱,۰۶۷	وزارت امور اقتصادی و دارایی
۷۷۵	وزارت آموزش و پرورش
۷۰۵	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
۴۹۷	وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات
۴۸۸	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
۳۷۷	وزارت جهاد کشاورزی
۲۷۷	وزارت راه و شهرسازی
۱۳۸	وزارت ورزش و جوانان
۱۳۲	وزارت نفت
۱۱۱	وزارت صنعت، معدن و تجارت
۵۲	وزارت نیرو
۲۱	وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
۱۹	وزارت میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی
۸	وزارت امور خارجه
۶	وزارت دادگستری
۵۴	قوه مقننه
۵۴	مجلس شورای اسلامی
۱۰۹	نهادهای خارج از قوا
۷۲	شورای نظارت بر صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران
۲۹	جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران
۵	صندوق توسعه ملی
۲	دبیرخانه شورای عالی استان ها
۱	موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)

تعداد افراد	نام دستگاه
۲۵	نهادهای عمومی
۱۴	سازمان تبلیغات اسلامی
۶	کمیته امداد امام خمینی (ره)
۵	دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم
۱۰,۹۹۲	کل

۳-۴- گزارش دستگاهی به تفکیک افراد و بر اساس متوسط خالص دریافتی بالاتر از سقف تعیین شده در سال ۱۴۰۰

با استناد به نامه معاونت قوانین مجلس و پس از خارج کردن کسورات قانونی از حقوق ناخالص و به دلیل ضرورت احصای تمام دریافتی‌های خارج از سقف و لحاظ نمودن معیار متوسط حقوق خالص دریافتی بجای متوسط ناخالص، گزارش افرادی که در سال ۱۴۰۰ متوسط خالص دریافتی بیش از سقف داشته‌اند در این مرحله مورد ارزیابی قرار گرفت. با عنایت به اینکه بخشی از مستندات ارائه شده در مرحله اول بر مستثنی شدن کارانه گروه پزشکی از محاسبات سقف قانون بودجه سال ۱۴۰۰ اشاره دارد در این مرحله کارانه گروه پزشکی، پاداش خدمت و بازخرید مرخصی استحقاقی از مجموع حقوق دریافتی خارج شده است.

جدول شماره (۳) تعداد افراد هر دستگاه و متوسط خالص پرداختی دستگاه مربوطه را نشان می‌دهد. در این ارزیابی متوسط خالص پرداختی بعضی از دستگاه‌ها پایین‌تر از قانون سقف بودجه سال ۱۴۰۰ می‌باشد ولی متوسط خالص پرداختی مجموع دستگاه‌ها بالاتر از سقف می‌باشد.

در سال ۱۴۰۰ از تعداد حدوداً " ۲,۱۲۳,۸۴۱ نفر (کلیه دستگاه‌ها)، تعداد ۲۰,۵۲۶ نفر (یک درصد از کل) متوسط دریافتی خالص بیش از سقف داشته‌اند (جدول شماره ۲).

همان‌طور که در مقدمه گزارش بیان شد، با توجه به حیطة دسترسی به مجموع دریافتی هر شخص از بودجه عمومی براساس کدملی، تنها اطلاعات نیمی از حدود ۴/۵ میلیون نفر از این افراد در اختیار کارشناسان هیات تحقیق و تفحص قرار گرفت. از آنجایی که این ۴/۵ میلیون نفر تنها ۳۰٪ از کسانی هستند که به نحوی از انحاء از بودجه عمومی دریافتی دارند، عملاً فقط حدود ۱۵٪ از مشمولین واقعی امکان ارزیابی قابل استناد داشته‌اند و مابقی افراد بدون رفع آسیب‌های شناسایی شده در بخش اول گزارش در سال‌های آینده نیز امکان ارزیابی نخواهند داشت.

بررسی متوسط خالص پرداختی بیش از سقف به تفکیک افراد، بیشترین فراوانی از لحاظ تعداد افراد مربوط به ۵ دستگاه بترتیب وزارت نفت (۷۴/۶ درصد)، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (۱۳/۰ درصد)،

وزارت علوم تحقیقات و فناوری (۶/۴ درصد)، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱/۸ درصد) و وزارت راه و شهرسازی (۱/۷ درصد) می‌باشد.

جدول شماره (۳) تعداد افراد که متوسط خالص پرداختی به آنها در سال ۱۴۰۰ بیش از سقف مصوب مجلس بوده است

تعداد افراد دارای فیش دوم	تعداد افراد بالاتر از سقف	نام دستگاه
		قوه قضائیه
۵۹	۲۱	ستاد قوه قضائیه
۲۷	۲	سازمان ثبت اسناد و املاک کشور
۴۷	۶۱	سازمان پزشکی قانونی کشور
۱۲۴	۱	سازمان زندان ها و اقدامات تامینی و تربیتی کشور
۳	۳	دیوان عدالت اداری
۱	۳	دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری
		قوه مجریه
۱۳۲	۱۵.۳۳۰	وزارت نفت
۳۰۶۶	۲،۶۷۹	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
۷۰۵	۳۶۷	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
۱۰۶۶	۲۱۰	وزارت امور اقتصادی و دارایی
۱	۱۱	بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران
۴۸۸	۱،۳۱۲	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
۲۷۷	۳۴۹	وزارت راه و شهرسازی
۱۱۱	۱۲۲	وزارت صنعت، معدن و تجارت
۲۸۳۹	۹۶	سازمان‌های زیر نظر رئیس جمهور
۳۷۷	۴۹	وزارت جهاد کشاورزی
۵۲	۴۵	وزارت نیرو
۴۹۷	۱۳	وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات
۱۳۹۴	۲۷	وزارت کشور
۷۷۵	۷	وزارت آموزش و پرورش
۱۹	۲	وزارت میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی
۱۳۸	۱	وزارت ورزش و جوانان
۸	۲	وزارت امور خارجه
		قوه مقننه
۵۴	۴۰	مجلس شورای اسلامی
		نهادهای خارج از قوا
۲۹	۴	جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران

تعداد افراد دارای فیش دوم	تعداد افراد بالاتر از سقف	نام دستگاه
۵	۳	صندوق توسعه ملی
۷۲	۱	شورای نظارت بر صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران
۱۰,۹۶۴	۲۰,۵۲۶	کل

در خاتمه مستند به ماده (۲۱۴) قانون آیین نامه داخلی مجلس و به منظور رسیدگی به تخلفات احراز، گزارش برای رسیدگی به قوه قضائیه یا مرجع رسیدگی به تخلفات اداری ارسال گردد.