

## به نام خدا

### حقوق و دستمزد

#### حقوق و دستمزد چیست؟

حقوق و دستمزد هزینه ای است که برای جبران کار و فعالیت کارکنان هر موسسه یا بنگاه اقتصادی پرداخت می شود.

در حقیقت هزینه حقوق و دستمزد از آن جهت که نشان دهنده سهم نیروی کار در تولید محصولات یا ارائه خدمات است، به عنوان یکی از عوامل بهاء تمام شده باید اندازه گیری و کنترل شود و بطور پیوسته مورد تجزیه و تحلیل عوامل مالی شرکت ها قرار می گیرد.

#### حقوق و دستمزد تحت تاثیر چه عواملی است؟

حقوق و دستمزد برای هر کارمند شامل مزایا و کسوراتی میشود که از معمول ترین مزایا می توان به مساعده، وام و...، حق مسکن، حق اولاد، حق بن و... اشاره کرد و کسورات شامل مالیات، بیمه حقوق می شود.

شاید پرداخت حقوق و دستمزد بسیار آسان و به صورت یک داد و ستد دو طرف به نظر آید. اما محاسبه دقیق حقوق پرداختی به نیروی کار امری بسیار سخت و پیچیده است. زیرا شما باید پرسنل را در مورد کسوراتی که از حقوق شان کسر خواهد شد راضی کنید و همچنین علاوه بر حقوق پایه باید پرداختهای اضافه، پرداخت های انگیزشی و مزایا را نیز در نظر بگیرید. گاهی نیز پاداش هایی برای کارکنان در نظر گرفته می شود که با هدف کسب موفقیت در مسیر تعیین شده کاری می باشد.

#### ثبت اسناد حقوق و دستمزد

سند حقوق یکی از اسناد هزینه ای است. بخش عمده این سند مربوط به بدهکار کردن هزینه های پرسنلی می شود و در طرف بستانکار ثبت جاری کارکنان سازمان بیمه و مالیات را خواهیم داشت.

#### محاسبه حقوق و دستمزد

هزینه حقوق و دستمزد کارکنان نیازمند محاسبات دقیقی است که با توجه به تعداد افراد و روزها و ساعات کاری می تواند بسیار وقت گیر و گیج کننده باشد.

امروزه بسیاری از مدیران مالی برای این محاسبات از نرم افزارهای حسابداری استفاده می کنند.

اهمیت نرم افزار حقوق و دستمزد

از انجایی که هزینه حقوق و دستمزد بخش قابل توجهی از هزینه های یک موسسه را تشکیل می دهد، ضروری است که در این سیستم پیش بینی های لازم برای حصول اطمینان از پرداخت صحیح حقوق و دستمزد به عمل آید.

از سویی دیگر سیستم حقوق و دستمزد باید قابلیت گرد آوری کسورات و مزایای لازم جهت محاسبه و بدست آوردن رقم خالص قابل پرداخت به هر یک از کارکنان را داشته باشد و تدابیر مناسبی برای جلوگیری از پرداخت به افراد واهی و انواع سوء استفاده را فراهم نماید.

نرم افزار حقوق و دستمزد فینتو

نرم افزار آنلاین حقوق و دستمزد فینتو برای کاربران خویش در بردارنده مزایا و بهره مندی هایی است که در دل خود برخی از امکاناتی را جای داده است که اکثر مدیران را مجاب به استفاده از این نرم افزار آنلاین نموده است.

## قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت

قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت (مصوب ۱۳، ۰۶، ۱۳۷۰ با اصلاحات و الحاقات بعدی)

### قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت

ماده ۱- حقوق مبناء مستخدمین رسمی مشمول قانون استخدام کشوری و مقررات استخدامی شرکتهای برابر است با حاصل ضرب ضریب حقوق موضوع ماده ۳۳ قانون مذکور در دولتی مصوب ۱۳۵۲ عدد مبناء گروه مربوط به شرح جدول زیر که جایگزین جدول حقوق ماده ۳۲ قانون استخدام کشوری می شود تعیین می گردد

| گروه | عدد مبناء |
|------|-----------|
| ۱    | 400       |
| ۲    | ۴۵۰       |
| ۳    | ۵۰۰       |

|    |      |
|----|------|
| ۴  | ۵۴۰  |
| ۵  | ۶۲۰  |
| ۶  | ۶۸۰  |
| ۷  | ۷۴۰  |
| ۸  | ۸۱۰  |
| ۹  | ۸۸۰  |
| ۱۰ | ۹۵۰  |
| ۱۱ | ۱۰۲۰ |

فواصل اعداد مبناء گروه‌های متوالی بعد از گروه ۱۱ به ترتیب ۷۰ و حداکثر گروه قابل احراز، گروه ۲۰ خواهد بود.

تبصره ۱- گروه‌های ورودی مستخدمین مشمول این قانون با در نظر گرفتن مقاطع تحصیلی آنان و نوع و حساسیت شغل، اهمیت وظایف، میزان مسئولیتها و بر حسب رشته‌ها و رشته‌های مختلف شغلی در یکی از یازده گروه اول جدول موضوع ماده ۱ تخصیص می‌یابد.

تبصره ۲- اعداد مبنای حقوق ماهانه مقامات و هم‌تراز آنان به شرح زیر تعیین می‌گردد که با اعمال ضریب مذکور در ماده ۱ قابل پرداخت خواهد بود.

الف- معاونین وزراء ۱۷۰۰

ب- استانداران، سفراء ۱۸۰۰

ج- وزراء، نمایندگان مجلس شورای اسلامی، معاونین رئیس جمهور، معاونین قوه قضائیه و رئیس کل دیوان محاسبات ۱۹۰۰

د- معاون اول رئیس جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضای شورای نگهبان ۲۰۰۰

ه- رؤسای سه قوه ۲۲۰۰

تبصره ۳- مقامات مذکور پس از پایان دوران تصدی به ترتیب در بالاترین گروههای جدول فوق تخصیص می یابند و حقوق هر یک از آنان بر اساس عدد مبنای گروه مربوط تعیین خواهد شد. نخست وزیران دوران انقلاب اسلامی با معاون اول رئیس جمهوری همپراز می گردند

ماده واحده- اعضاء رسمی هیأت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، قضات و پرسنل نیروهای نظامی و انتظامی که در مقامات تبصره ۲ ماده یک قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۷۰/۶/۱۳ اشتغال می یابند در صورتیکه پس از پایان تصدی مقام مربوط در سمتهای مذکور انجام وظیفه نمایند مشمول قوانین و مقررات استخدامی مربوط به خود خواهند بود لکن چنانچه حقوق آنان در اجرای قوانین و مقررات مزبور از حقوق موضوع تبصره ۳ ماده یک قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت کمتر باشد حقوق موضوع تبصره یاد شده به آنان پرداخت خواهد شد

تبصره ۴- دولت مکلف است تغییر ضریب حقوق موضوع ماده ۳۳ قانون استخدام کشوری و اصلاحات بعدی آنرا که همه ساله با توجه به شاخص هزینه زندگی مشترکاً توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور، وزارت امور اقتصادی و دارایی، سازمان برنامه و بودجه و بانک جمهوری اسلامی ایران پیشنهاد خواهد شد مورد تصویب قرار دهد و به همین منظور نسبت حقوق بازنشستگان و مستمری بگیران را افزایش دهد

ماده ۲- حقوق مستخدمین در هر سال با در نظر گرفتن خدمت قابل قبول آنان در سال قبل به شرح زیر تعیین می گردد

$$\text{ضریب افزایش سنواتی} = (۱ + \text{حقوق هر سال})$$

ضریب افزایش سنواتی سالانه بر اساس ارزشیابی شاغلین به میزان ۳، ۴ و ۵ درصد خواهد بود

تبصره ۱- مستخدمینی که حقوق آنان با این قانون تطبیق داده می شود در قبال هر سال از خدمت خود تا پایان سال ۱۳۶۹ از افزایش سنواتی به میزان ۳ % حقوق مبنای آخرین گروههای مربوط به بر اساس مقاطع تحصیلی آنان تعیین خواهد شد برخوردار خواهند گردید

تبصره ۲- افزایش سنواتی برای هر یک از مقامات موضوع تبصره ۲ ماده ۱ بر اساس عدد مبنای مربوطه محاسبه خواهد شد

تبصره ۳- مشمولین تبصره ۳ ماده ۱ در صورت اشتغال در هر یک از دستگاه‌های دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی و مؤسسات و شرکتهایی که شمول حکم بر آنها مستلزم ذکر نام است از افزایش سنواتی بر اساس اعداد مبنای گروه مربوط برخوردار خواهند شد.

تبصره ۴- مستخدمینی که بیش از ۳۰ سال خدمت دولتی داشته و دارند و کسورات مربوط را پرداخت نموده و یا بنمایند به جای معادل ریالی آخرین پایه موضوع ماده ۳ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳/ ۱۲/ ۱۳۶۸ می‌توانند در قبال هر سال خدمت مزاد بر ۳۰ سال از افزایش سنواتی مضاعف برخوردار باشند.

ماده ۳- جدول و نحوه ارتقاء گروه مستخدمین با در نظر گرفتن ارزش کار، میزان مسئولیتها، اهمیت وظایف، سوابق تجربی، تحصیلات و ارزشیابی شاغلین تعیین خواهد شد که در زمان تطبیق حقوق و مزایای کارکنان شاغل و همچنین در اجرای موضوع ماده ۲ این قانون نیز ملاک عمل قرار خواهد گرفت. تعداد گروههای قابل تخصیص در هر مقطع تحصیلی با در نظر گرفتن عوامل فوق ۵ الی ۷ گروه تعیین می‌گردد.

تبصره ۱- مستخدمینی که ارتقاء گروه می‌یابند حقوق آنان بر اساس عدد مبنای در گروه جدید به اضافه مجموع افزایشهای سنواتی در گروه قبل تعیین می‌گردد.

تبصره ۲- مستخدمینی که مشاغل آنان دارای ویژگیهای خاص و پیچیده بوده و از حساسیت بالایی برخوردار است و یا دارای مهارتهای خاص و خارق العاده می‌باشند در یکی از گروههای جدول موضوع ماده ۱ تخصیص می‌یابند.

تبصره ۳- مستخدمینی که به درجه رفیع شهادت نائل شده و یا می‌شوند همواره در دو گروه بالاتر از مستخدمین شاغل و مشابه تخصیص می‌یابند بر اساس گروه تعیین شده از افزایش سنواتی سالانه کماکان برخوردار خواهند شد.

تبصره ۴- دولت می‌تواند در موارد زیر به مستخدمین یک الی دو گروه تشویقی علاوه بر گروه:  
استحقاقی اعطاء نماید

الف- آزادگان

ب- جانبازان انقلاب اسلامی

ج- رزمندگانی که حداقل ۶ ماه متوالی یا ۹ ماه متناوب در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل خدمت نموده‌اند

د- مدیران

ه- مستخدمینی که خدمات برجسته انجام داده باشند

نظر مجلس:

بلی، قابل پرداخت است.

تبصره ۵- مستخدمینی که تنزل گروه می یابند مابه التفاوت حقوق مبنای گروه قبلی با گروه جدید به اضافه مجموع افزایشهای سنواتی قبلی رادریافت خواهند نمود

هر گونه افزایشهای سنواتی بعدی این قبیل مستخدمین در گروه جدید و نیز افزایش حقوق ناشی از ارتقاء گروه بعدی آنان تا استهلاك كامل از مابه التفاوت مذکور كسر خواهد شد

تبصره ۶- تحصیلات غیر رسمی مستخدمینی که قابلیت انطباق با مدارک تحصیلی رسمی را داشته باشند با مدارک تحصیلی رسمی همپراز خواهند شد

تبصره ۷- دولت می تواند به ایثارگرانی که مشمول بندهای (د) و (ه) تبصره (۴) این ماده می شوند، علاوه بر گروههای تشویقی تبصره یاد شده یک الی دو گروه تشویقی دیگر اعطاء نماید

ماده ۴- میزان فوق العاده شغل مستخدمین شاغل حداقل برابر با ۵۰٪ حقوق مبنای گروه مربوط تعیین می گردد که با در نظر گرفتن نوع کار و وظایف و مسئولیتها به منظور ایجاد هماهنگی در پرداختها تا ۱۵۰٪ حقوق مبنای آنان قابل افزایش است

تبصره ۱- فوق العاده شغل متصدیان مشاغل مدیریت و سرپرستی علاوه بر فوق العاده شغل موضوع این ماده تا ۲۵٪ حقوق مبنای آنان قابل افزایش است

تبصره ۲- فوق العاده شغل آن دسته از مستخدمینی که تصدی مشاغل تخصصی و تحقیقی و یا آموزشی را به عهده دارند علاوه بر موارد فوق تا ۲۵٪ حقوق مبنای آنان قابل افزایش است

ماده ۵- به کارکنانی که مشاغل آنان استاندارد شده است و شاغلین مربوط بیش از استاندارد تعیین شده انجام وظیفه می نمایند فوق العاده ای تحت عنوان فوق العاده کارانه حداکثر معادل حقوق مبنای آنان و بر حسب ارزش واحد استاندارد کار و کار اضافی انجام شده در هر ماه پرداخت خواهد گردید.

تبصره ۱- کارکنانی که مشاغل آنان قابل استاندارد نمی باشد و بیش از حد معمول با کیفیت مطلوب وظایف خود را انجام می دهند نیز می توانند بهمان نسبت از فوق العاده کارانه برخوردار شوند.

تبصره ۲- استاندارد مشاغل عمومی توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور و استاندار مشاغل خاص با پیشنهاد دستگاه‌های مربوط و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی تعیین می گردد.

ماده ۶- به دولت اجازه داده می شود در اجرای نظام هماهنگ پرداخت به منظور تطبیق وضع کارکنان دستگاهی مشمول مقررات خاص و جذب و نگهداری نیروهای مناسب برای مشاغل تخصصی و مدیریت در مواردی که در این قانون پیش بینی نشده است فوق العاده های خاصی وضع نماید.

ماده ۷- دولت مکلف است با در نظر گرفتن تغییرات ناشی از اجرای این قانون نسبت به تغییر و اصلاح درصد و یا میزان پرداخت فوق العاده های موضوع مواد ۳۹ و ۴۰ قانون استخدام کشوری در حدود اعتبارات مصوب اقدام نماید.

ماده ۸- حقوق و فوق العاده شغل دارندگان مدارک تحصیلی دکتری و فوق لیسانس و مدارک همپراز از لحاظ استخدامی، که در مراکز و یا واحدهای آموزشی، مطالعاتی و تحقیقاتی دستگاه‌های مشمول این قانون اشتغال به کار دارند نباید از هشتاد درصد (۸۰٪) مجموع حقوق و فوق العاده شغل کارکنان مشابه مشمول قانون اعضای هیأت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کمتر باشد.

ماده ۹- کمک هزینه عائله مندی و اولاد مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری و این قانون به شرح زیر قابل پرداخت است:

(اصلاحی ۱۵، ۰۷، ۱۳۷۵)- به مستخدمین مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه بگیر مشمول این قانون که ۱ دارای همسر دائم می باشند ماهیانه معادل هفتاد درصد (۷۰٪) حداقل حقوق مبنای جدول موضوع ماده ۱ این قانون به عنوان کمک هزینه عائله مندی

(اصلاحی ۱۵، ۰۷، ۱۳۷۵)- به هر یک از مستخدمین مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه و مستمری ۲ بگیر مشمول این قانون که دارای فرزند تا سن ۲۰ سال هستند به ازای هر فرزند (حداکثر تا سه فرزند)

ماهانه معادل چهارده درصد (۱۴٪) حداقل حقوق مبنای جدول موضوع ماده ۱ این قانون به عنوان کمک هزینه اولاد

فرزندان مستخدمین متوفی مشمول این قانون که کمتر از ۲۰ سال سن دارند مشمول کمک مزبور خواهند بود.

حداکثر سن برای اولادی که از مزایای این ماده استفاده می کنند به شرط ادامه تحصیل و ارائه گواهی مربوط ۲۵ سال تمام برای اولاد ذکور و زمان ازدواج برای اولاد اناث خواهد بود

به مستخدمان یاد شده، همچنین مستخدمان متوفی که فرزند آنان معلول بوده و قادر به کار نباشند، کمک هزینه اولاد بدون لحاظ شرایط پیش بینی شده قابل پرداخت است

تبصره ۱- مستخدمان زن شاغل، بازنشسته مشمول این قانون که به تنهایی متکفل مخارج فرزندان خود هستند، از کمک هزینه عائله مندی و اولاد و همسران وظیفه بگیر مستخدمان متوفی از کمک هزینه عائله مندی بهره مند می شوند. این قبیل افراد در صورتی که مجدداً ازدواج کنند و برابر حکم دادگاه حضانت فرزندان و نفقه آنان بر عهده آنها قرار گیرد، در خصوص فرزندان تحت تکفل خود از کمک هزینه‌های موضوع این تبصره برخوردار می گردند

افراد موضوع این تبصره چنانچه از همسر دوم خود طلاق بگیرند یا همسر دوم آنان نیز فوت نماید، در صورت طلاق از مستمری بازنشستگی مربوط به همسر فوت شده اول خود و در صورت فوت همسر دوم از مستمری بازنشستگی هر کدام از همسران که بیشتر است برخوردار می شوند

حداکثر سن برای فرزندان ذکور مستخدمانی که از کمک هزینه عائله مندی موضوع این تبصره استفاده می کنند بیست سال، در صورت ادامه تحصیل بیست و پنج سال برای اولاد اناث تا زمان ازدواج و برای فرزندان معلولی که قادر به کار نیستند بدون شرط سنی خواهد بود

تبصره ۲(الحاقی ۱۵، ۰۷، ۱۳۷۵)- مفاد این ماده شامل نیروهای مسلح و اعضای هیئت علمی شاغل، بازنشسته و وظیفه بگیر کلیه دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و مؤسسات پژوهشی می شود

تبصره ۳- کمک هزینه عائله مندی و اولاد برای بازنشستگان کشوری و لشگری که دارای شصت سال سن و بیشتر باشند و مستخدمین از کار افتاده (بدون شرط سنی) علاوه بر میزان مقرر دریافتی مطابق قانون، ماهانه کمک هزینه عائله مندی معادل سیصد و شصت درصد (۳۶۰٪) حداقل حقوق مبنای



جدول ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و حق اولاد به ازای هر فرزند (حداکثر تا سه فرزند) معادل صد درصد (۱۰۰٪) حداقل حقوق مبنای جدول مذکور، پرداخت می گردد.

ماده ۱۰- جدول موضوع ماده ۱ این قانون و سایر مواد مرتبط به آن تا پایان مدت آزمایشی آیین نامه استخدامی کارگزاران مجلس شورای اسلامی جایگزین جدول متوسط حقوق موضوع ماده ۱۶ آیین نامه مذکور می گردد.

آیین نامه اجرایی این ماده به تصویب کمیسیون مشترک دیوان محاسبات و بودجه و امور مالی و اداری و استخدامی مجلس شورای اسلامی خواهد رسید.

ماده ۱۱- تفاوت حقوق و مزایای کارکنان غیر رسمی شاغل در دستگاههای مشمول این قانون نباید از شصت درصد (۶۰٪) مجموع حقوق و مزایای مستخدمین مشمول این قانون در مشاغل مشابه، تجاوز نماید.

ماده ۱۲- کلیه دستگاهها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی که دارای مقررات خاص استخدامی می باشند، بانکها و شهرداریها و نیز شرکتهای و مؤسساتی که مشمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است تابع ضوابط و مقررات این قانون خواهند بود.

ماده ۱۳- از تاریخ اجرای این قانون، نیروهای مسلح، مشمول مفاد تبصره‌های ۲ و ۳ مواد ۱ و ۲ و مواد ۶، ۸، ۱۵ و ۱۶ آن بوده و اصلاحات ذیل در قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران، قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و قانون حقوق و مزایای مستمر، پس انداز ثابت، حق بیمه و بیمه درمانی مشمولین قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران اعمال می شود.

عدد ۳۰۰ در بند الف ماده ۱۴۴ قانون مقررات استخدامی سپاه و بند الف ماده ۱ قانون حقوق و - ۱  
مزایای مستمر ارتش به عدد ۴۸۰ تغییر می یابد.

واحد حق کارآئی موضوع بند «ج» ماده ۱۴۴ قانون مقررات استخدامی سپاه و بند «ب» ماده ۱ - ۲  
قانون حقوق و مزایای مستمر ارتش، برای پرسنل دارای مدرک لیسانس و معادل آن یا بالاتر، عدد ۲/ ۵/  
تعیین می گردد.

بندهای «ج» و «د» ماده ۱۳۱ قانون ارتش بند «ب» ماده ۱۴۴ قانون مقررات استخدامی سپاه و - ۳  
بندهای «ج» و «د» ماده ۱ قانون حقوق و مزایای ارتش حذف و بند زیر جایگزین می شود

حقوق پایه- مبلغی است معادل ۳، ۴ یا ۵ درصد مجموع حداقل حقوق و حق کارائی و حقوق پایه – سالهای قبل، که بر اساس ارزشیابی پرسنل، پس از هر یکسال خدمت به پرسنل تعلق می گیرد و به حقوق آنان اضافه می شود

مبالغ موضوع بندهای ۱ و ۲ ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت، به ترتیب جایگزین مبالغ ۴- موضوع ردیفهای ۱ و ۲ و بند ب ماده ۱۴۹ قانون مقررات استخدامی سپاه و مبالغ موضوع بندهای ب و الف ماده ۱۵ قانون حقوق و مزایای ارتش می گردد و تبصره های ۲ و ۳ ماده ۱۵ قانون حقوق و مزایای ارتش و تبصره های ۴ و ۷ بند ب ماده ۱۴۹ قانون مقررات استخدامی سپاه لغو می شود

تبصره ای به شرح زیر به مواد ۱۳۹ قانون ارتش و ۱۵۰ مقررات استخدامی سپاه اضافه می شود-۵

میزان فوق العاده شغل پرسنل شاغل در نیروهای مسلح، نباید از ۵۰٪ مجموع حداقل حقوق و حق – کارائی شاغل کمتر و از ۱۵۰٪ آن بیشتر باشد

فوق العاده شغل پرسنل شاغل در مشاغل فرماندهی، مدیریت و سرپرستی، همچنین فوق العاده شغل پرسنل متصدی مشاغل تحقیقی و تخصصی و یآموزشی، هر کدام تا ۲۵٪ مجموع حداقل حقوق و حق کارائی پرسنل قابل افزایش است

تبصره ۱- پرسنل نیروهای مسلح، در قبال هر سال از خدمت قابل قبول خود تا پایان سال ۱۳۶۹ از حقوق پایه به میزان ۳٪ مجموع حداقل حقوق و حق کارائی مربوط به آخرین درجه یا رتبه برخوردار می گردند

تبصره ۲- پرسنلی که طبق ضوابط بنیاد شهید انقلاب اسلامی، شهید شناخته شده یا می شوند، از امتیازات مندرج در تبصره ۳ ماده ۳ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت بهره مند می شوند

تبصره ۳- در صورت اصلاح گروه یا گروههای ورودی مستخدمین مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت توسط هیأت دولت، از این پس واحد حق کارائی موضوع بند ۲ این قانون نیز، با تبصره ۵ ماده ۱۴۴ قانون مقررات استخدامی توجه به ماده ۱۳۶ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، توسط هیأت دولت برای همان مقطع یا مقاطع مشابه نیروهای مسلح نیز افزایش می یابد

تبصره ۴- آئین نامه های مورد نیاز این قانون ظرف مدت دو ماه از تاریخ تصویب، توسط وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و با همکاری ستاد مشترک ارتش، ستاد مشترک سپاه و نیروی انتظامی

جمهوری اسلامی ایران حسب مورد تهیه و پس از تأیید ستاد کل نیروهای مسلح به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۴- حقوق قضات به شرح زیر محاسبه می گردد

ضریب حقوق = حقوق (ضریب افزایش سنواتی + عدد مبناء x سنوات خدمت قابل قبول)

تبصره ۱- ضریب حقوق موضوع این ماده معادل ضریب حقوق اعضای رسمی هیأت علمی (آموزشی و پژوهشی) شاغل و بازنشسته دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی مصوب ۱۳۶۸ مجلس شورای اسلامی و تغییرات بعدی آن خواهد بود.

تبصره ۲- عدد مبناء به ترتیب گروههای شغل قضات که حداقل دارای دانشنامه لیسانس قضایی و یا معادل آن باشند به شرح زیر تعیین می گردد

گروه (۱) ۸۰

گروه (۲) ۹۰

گروه (۳) ۱۰۰

گروه (۴) ۱۱۰

گروه (۵) ۱۲۰

گروه (۶) ۱۳۰

گروه (۷) ۱۴۰

گروه (۸) ۱۵۰

تبصره ۳- در محاسبه حقوق دارندگان مشاغل قضایی کمتر از لیسانس و معادل آن (موضوع ماده واحده قانون تعیین وضعیت قضایی کسانی که سه سال در داسراهای انقلاب اسلامی اشتغال بکار قضایی داشته‌اند) ۱۰ واحد از عدد مبنای هر گروه کسر خواهد شد.

تبصره ۴- ضوابط افزایش سنواتی تا پایان سال ۱۳۶۹ برابر (۳) و از اول سال ۱۳۷۰ برابر با (۵) تعیین می گردد.

تبصره ۵- ضوابط مربوط به تغییر مقام و ارتقاء گروه قضات با در نظر گرفتن سوابق تجربی در امور قضایی، تحصیلات، ارزشیابی و توانایی آنان در انجام امور محوله بر اساس آیین نامه ای است که به پیشنهاد وزیر دادگستری به تصویب رئیس قوه قضائیه خواهد رسید.

تبصره ۶- مفاد تبصره ۳ ماده ۳ این قانون شامل قضاتی که به درجه رفیع شهادت نائل شده یا می شوند نیز خواهد بود.

تبصره ۷- عبارت قضات دادگستری به عنوان ردیف ۵ به بند ه تبصره ۴۳ قانون بودجه سال ۱۳۶۴ کل کشور افزوده می شود.

تبصره ۸- فوق العاده شغل قضات به میزان مقرر در ماده ۴ این قانون و تبصره های آن بنا به پیشنهاد مشترک وزارت دادگستری و سازمان امور اداری و استخدامی کشور به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۹- در محاسبه حقوق دارندگان پایه قضائی در صورت داشتن مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد یا معادل آن در رشته های قابل قبول برای قضات ده واحد و برای مدرک دکترا یا معادل آن در همان رشته ها بیست واحد به عدد مبنای گروه شغلی آنان اضافه خواهد شد.

: نظر مجلس

از آنجایی که نام دستگاههای قضائی در ماده (۲۳) قانون حمایت از آزادگان (اسرای آزاد شده) بعد از ورود به کشور و ماده (۳) قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی قید شده است بنابراین قضات جانباز و آزاده نیز میتوانند از مزایای مقرر در قوانین مذکور استفاده نمایند. همچنین مزایای مقرر در قانون الحاق یک تبصره به ماده (۱۴) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱/ ۲۹ / ۱۳۸۰ به قضات یاد شده تسری دارد.

ماده ۱۵- از تاریخ ۱/ ۱/ ۱۳۷۱ به حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراثت قانونی مستخدمین متوفی که تا قبل از تاریخ مزبور بازنشسته، از کارافتاده یا وظیفه بگیر شده یا می شوند به میزان بیست درصد (۲۰%) حقوق قبلی آنان (اسفند ماه سال ۱۳۷۰) اضافه می گردد.

ماده ۱۶- از تاریخ ۱/ ۱/ ۱۳۷۱ حداکثر حقوق بازنشستگی و وظیفه از کارافتادگی و وظیفه وراثت (جمع پرداختی به وراثت) موضوع قانون راجع به تعیین حداکثر حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب خرداد ماه ۱۳۶۱ معادل ۱۱۰٪ حداکثر عدد مبنای جدول حقوق موضوع این قانون و از تاریخ ۱/ ۱/ ۱۳۷۲ حداقل آن معادل دویست درصد (۲۰۰٪) حداقل عدد مبنای جدول حقوق موضوع ماده یک این قانون تعیین می شود.

تبصره- حداکثر حقوق بازنشستگی و وظیفه موضوع این ماده شامل مستخدمینی است که از تاریخ ۱/ ۱/ ۱۳۷۱ به بعد بازنشسته، از کارافتاده و یا فوت می شوند.

ماده ۱۷- در صورتی که مبلغ حقوق و فوق العاده شغل مستخدمین مشمول این قانون پس از تطبیق وضع استخدامی با مقررات این قانون از مجموع حقوق و فوق العاده هایی که طبق قوانین و مقررات مورد عمل مستحق دریافت آن هستند کمتر شود تفاوت این دو مبلغ را به عنوان تفاوت تطبیق حقوق دریافت خواهند کرد.

هر گونه افزایش بعدی حقوق و فوق العاده شغل آن گونه مستخدمین تا استهلاك کامل از تفاوت تطبیق مذکور کسر خواهد شد.

تبصره- دولت می تواند به منظور تطبیق وضع مقررات مربوط به امتیازات پایه ها و سنوات ترفیع تشویقی یا سایر عناوین مشابه که تاکنون اعمال می شده است معادل آن را به کلیه کارکنان شاغل و بازنشسته بابت سوابق خدمت در جبهه، بسیج، مناطق جنگزده و محروم و سوابق اسارت، مفقودالایر بودن و جانبازی اعطاء نماید.

نظر مجلس:

بلی، قابل پرداخت است.

ماده ۱۸- به منظور استقرار نظام هماهنگ پرداخت در دستگاه‌های دولتی و نظارت بر اجرای آن، شورای حقوق و دستمزد مرکز از دبیر کل سازمان امور اداری و استخدامی کشور، وزیر امور اقتصادی و دارایی، رئیس سازمان برنامه و بودجه و دو نفر از اعضای کمیسیون امور اداری و استخدامی به انتخاب مجلس شورای اسلامی (به عنوان ناظر) و وزیر ذیربط (در صورت طرح موضوع مرتبط با آن وزارتخانه در دستور جلسه شورا) تشکیل می شود.

ماده ۱۹- مواد ۱، ۲، ۳، ۴، ۷، ۱۳، ۱۰، ۱۴، ۱۷، ۲۰، ۲۱، ۲۲ و تبصره های ذیل آنها از تاریخ ۱/ ۱/ ۱۳۷۰ در سقف اعتبار ردیف های ۵۰۳۱۳۷ و ۵۰۳۱۴۵ قانون بودجه سال ۱۳۷۰ کل کشور و اعتبارات مصوب دستگاه های ذیربط و سایر مواد و تبصره های این قانون از تاریخ ۱/ ۱/ ۱۳۷۱ لازم الاجرا می باشد.

تبصره- دولت مکلف است پرداخت فوق العاده شغل مستخدمین موضوع ماده ۴ این قانون را در سال ۱۳۷۰ نسبت به سایر پرداختها در اولویت بعدی قرار داده و نسبت به برقراری آن در حدود اعتبارات باقیمانده از ردیف های ۵۰۳۱۳۷ و ۵۰۳۱۴۵ قانون بودجه سال ۱۳۷۰ کل کشور و اعتبارات پرسنلی مربوطه به تناسب و به ترتیب مقرر در ماده مذکور اقدام نماید، علاوه بر آن حق را برای مستخدمین مشمول ایجاد نمی نماید.

ماده ۲۰- به دولت اجازه داده می شود تا تصویب آیین نامه های اجرایی این قانون صدور احکام تطبیق وضع کارکنان مشمول قسمتی از افزایش حقوق و مزایای موضوع این قانون نسبت به دریافتی فعلی کارکنان مذکور را از محل اعتبارات پرسنلی دستگاه های اجرایی مربوط و اعتبار ردیف ۵۰۳۱۳۷ قانون بودجه سال ۱۳۷۰ کل کشور تأمین و پرداخت و به هزینه قطعی منظور دارد.

ماده ۲۱- آیین نامه اجرایی این قانون حداکثر ظرف سه ماه توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۲۲- کلیه قوانین مغایر با این قانون لغو می گردد.

تبصره- قانون مصوب شورای انقلاب در خصوص تعیین حداقل و حداکثر دریافتی مشمولین قانون استخدام کشوری توسط هیأت دولت به قوت خود باقی است.

نظر مجلس:

بلی، قابل پرداخت است.

قانون فوق مشتمل بر بیست و دو ماده و سی و یک تبصره در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ سیزدهم شهریور ماه یک هزار و سیصد و هفتاد مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۲۴/ ۶/ ۱۳۷۰ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

رئیس مجلس شورای اسلامی

## حق جذب چیست؟ نحوه پرداخت فوق العاده حق جذب قانون کار

- حق جذب چیست؟
- انواع فوق العاده حق جذب چیست؟
- پرداخت فوق العاده جذب در کارگاه های دارای طرح طبقه بندی مشاغل

حق جذب چیست؟ انواع فوق العاده حق جذب به صورت کامل



مجوز برقراری مزایایی با عنوان در تبصره ۲ ماده ۱۸ دستور العمل اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل فوق العاده جذب برای مشاغل تخصصی که در بازار کار با کمبود مواجه است یا بنا به ماهیت شغل و نوع وظایف و سختی و صعوبت و یا شرایط نامساعد محیط کار انگیزه و تمایل برای تصدی آن ها ضعیف است با موافقت مدیریت و تصویب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی صادر شده است. ضوابط و شرایط پرداخت مزایای حق جذب مزبور نیز به ضمیمه دستور العمل اجرایی طرح طبقه بندی مشاغل تدوین و همراه با آن ابلاغ شده است.

## ضوابط برقراری و پرداخت حق جذب (فوق العاده بازار کار) :

### حق جذب چیست؟

حق جذب مبلغی است که برای جذب نیروی تخصصی بوده و جزء حقوق و مزایای مستمر بوده محسوب می شود و به منظور کسری حقوق (به پایه حقوق اضافه میشود) آنان پرداخت میشود و در خصوص جذب در مناطق محروم نیز استفاده می شود

### انواع فوق العاده حق جذب چیست؟

بر اساس پست سازمانی است که بدون در نظر گرفتن فردی که پست سازمانی را تصدی کرده و با توجه به شاخص های مثل گسترده فعالیت سطح سازمانی، پاسخگویی به ارباب رجوع، سطوح ارتباطات سازمانی، ریسک پذیری و حساسیت شغلی و استفاده از نرم افزارهای تخصصی سازمانی برای یکبار در کمیته مربوطه مورد بررسی قرار گرفته و در نرم افزار تشکیلات به عنوان امتیاز پست سازمانی لحاظ می شود

- بر اساس شایستگی های فردی است که با توجه به میزان رضایت مدیر، مدرک تحصیلی مرتبط با پست سازمانی نخبگان، ساعات آموزشی مرتبط با پست سازمانی و سابقه خدمت لحاظ می شود

### پرداخت فوق العاده جذب در کارگاه های دارای طرح طبقه بندی مشاغل

برقراری حق جذب (فوق العاده بازار کار) در اجرای تبصره ۲ ماده ۱۸ دستورالعمل اجرایی طرح ۱. های طبقه بندی مشاغل می باشد

استفاده هر یک از شاغلین از فوق العاده مقرر در این تبصره موقوف به داشتن شرایط احراز کامل ۲. شغل از نظر تجربه و تحصیل است

حق جذب به مشاغل تخصصی یا استثنایی (از لحاظ شرایط محیط کار) و نیز دیگر مشاغلی که جزو ۳. دو گروه فوق نبوده، لیکن برای کارگاه ذیربط ممکن است دارای اهمیت باشد، قابل اخذ مجوز می باشد

اخذ مجوز برای هر یک از مشاغل منوط به نظر موافق مدیریت و تأیید مشاغل مذکور توسط ۴. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی دارد که با تکمیل و ارسال فرم نمونه پیوست نسبت به تقاضای اخذ حق مجوز اقدام خواهد شد

سقف میزان حق جذب برای مشاغل مدیران و کارشناسان متخصص در حد مدیران معادل ۱۰ درصد ۵. مزد شغل گروه مربوط و برای سایر مشاغل معادل ۱۰۰ درصد مزد شغل گروه مربوط به آن شغل خواهد بود



در کارگاه هایی که دارای طرح طبقه بندی مشاغل هستند مزد مبنا از آنجا که در ماده ۲۶ قانون کار ۶. تعریف شده است، بنابراین فوق العاده جذب (بازار کار) جزء مزد نیست چون فوق العاده جذب (بازار کار) مشمولین طرح های طبقه بندی مشاغل جزء مزد مبنا نیست لذا ۷.

- تأثیرات افزایش مصوبات شورایی عالی کار بر روی آن از ناحیه کارفرما الزامی نیست.
- در محاسبه تبعات مزدی (اضافه کاری، نوبت کاری، مزایای پایان خدمت، عیدی و پاداش و...) لحاظ نمی گردد مگر آنکه بر اساس ضوابط داخلی پیمان دسته جمعی یا عرف و رویه کارگاه نوع دیگری حاکم بوده باشد.
- ایجاد تفاوت در میزان پرداخت (از صفر تا حداکثر رقمی که مجوز گرفته اند) در بین شاغلین یک شغل با تدوین ضابطه ای که به تأیید طرفین و تصویب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسیده باشد امکان پذیر است.

برابر با تبصره ۱ ماده ۳۶ قانون کار، حق جذب جزو مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل **نظر مخالف** است و جزو مزد محسوب می شوند. بنابراین در محاسبه تمام مزایا من جمله اضافه کار، سنوات، عیدی پاداش باید جزو مزد لحاظ شود

پس از مجوز وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تا زمانی که برای شاغل شغلی حق جذب برقرار ۸. نشده باشد، حقی برای شاغل از نظر مطالبه آن ایجاد نخواهد نمود.

**طی جلسه ای که کلیه نحوه محاسبه و اعمال فوق العاده حق جذب در احکام کارگزینی مشخص شد** مدیران، روسای ادارات و کارشناسان اداری و منابع انسانی مراکز هزینه در آن حضور داشتند، نحوه محاسبه و اعمال فوق العاده حق جذب در احکام کارگزینی تشریح شد

در این جلسه سه ساعته که با حضور مدیر کل محترم منابع انسانی، رییس محترم اداره کارگزینی و رییس محترم اداره آموزش و ارزشیابی برگزار شد، پس از ارائه توضیحات توسط مدیر کل محترم منابع انسانی، به کلیه سئوالات اعضای حاضر در جلسه در خصوص فوق العاده حق جذب پاسخ داده شد.

جناب آقای جلال ریزانه گفت: پرداخت فوق العاده حق جذب از سال 1393 در دفتر آغاز شد که مبنای آن، دقیقاً همان مقدار فوق العاده ویژه مندرج در احکام کارگزینی سال 1392 بود که به واسطه ارزشیابی محاسبه شده بود. با توجه به این که این مقدار، فقط یک سال قابل اعمال بود تصمیم گرفته شد تا دستورالعمل پرداخت فوق العاده حق جذب تدوین شود.

وی در ادامه افزود: به واسطه این دستورالعمل، فوق العاده حق جذب سه بخش خواهد شد:

بخش اول: بر اساس اقتضانات پست سازمانی است که بدون در نظر گرفتن فردی که پست سازمانی را تصدی کرده است و با توجه به شاخص هایی مثل گستره فعالیت، سطح سازمانی، پاسخگویی به ارباب رجوع، سطوح ارتباطات سازمانی، ریسک پذیری و حساسیت شغلی و استفاده از نرم افزارهای تخصصی سازمانی برای یک بار در کمیته مربوط مورد بررسی قرار گرفته و در نرم افزار تشکیلات به عنوان امتیاز اقتضانات پست سازمانی لحاظ می شود.

بخش دوم: بر اساس شایستگی های فردی است که با توجه به میزان رضایت مدیر، مدرک تحصیلی مرتبط با پست سازمانی، نخبگان، ساعات آموزشی مرتبط با پست سازمانی، انضباط سازمانی و سابقه خدمت لحاظ می شود.

بخش سوم: به واسطه افزایش ضریب ریالی سالانه این فوق العاده می باشد که به 35% مدیران و کارشناسان هر مرکز هزینه به نسبت 40 به 60 و بنابر پیشنهاد رییس مرکز هزینه و تأیید معاون محترم منابع انسانی و پشتیبانی محاسبه می شود.

جلال ریزانه در خصوص نحوه محاسبه این فوق العاده گفت: امتیاز اقتضانات پست سازمانی ضرب در عدد 65% به علاوه امتیاز شایستگی های فردی ضرب در عدد 35% می شود و امتیاز به دست آمده در مبلغ پایه فوق العاده حق جذب (که توسط شورای حقوق و دستمزد تعیین و توسط ریاست محترم ابلاغ می شود) ضرب می شود و در نهایت با مبلغ به دست آمده از بخش سوم جمع زده می شود.

وی در نهایت در خصوص کاهش حقوق ناشی از اجرای این دستورالعمل گفت: کاهش حقوق ناشی از اجرای این دستورالعمل، در قالب تفاوت تطبیق با شرایط ذیل پرداخت می شود که سالانه 50% مبلغ اضافه شده به تفاوت تطبیق حذف خواهد شد:

اگر مبلغ حکم کارگزینی بعد از اصلاح، زیر دو میلیون تومان باشد، کل مبلغ به عنوان تفاوت تطبیق لحاظ خواهد شد؛

اگر مبلغ حکم کارگزینی بعد از اصلاح، از دو تا دو و نیم میلیون تومان باشد، 50% مبلغ به عنوان تفاوت تطبیق لحاظ خواهد شد؛

اگر مبلغ حکم کارگزینی بعد از اصلاح، بیش از دو و نیم میلیون تومان باشد، 25% مبلغ به عنوان تفاوت تطبیق لحاظ خواهد شد

پرداخت فوق العاده کارانه ماهیانه برای شاغلین رسمی-ثابت شهرداری تهران از ابتدای سال جاری

مدیرکل سرمایه انسانی شهرداری تهران

ن با اشاره به مصوبه شورای حقوق

و دستمزد شهرداری تهران و نیز

مصوبه شورای اداری

شهرداری تهران از برقراری

فوق العاده کارانه ماهیانه کارکنان

رسمی-ثابت شهرداری تهران

به گزارش شهر و به نقل از روابط عمومی اداره کل سرمایه‌انسانی شهرداری تهران، رضا قهرمانی با اشاره به این‌که اهمیت به معیشت و کیفیت زندگی کارکنان شهرداری تهران در کلانشهر تهران، با توجه به شاخص هزینه‌های زندگی همواره از دغدغه‌های مدیریت شهری بوده است؛ افزود: در راستای کاهش شکاف پرداخت به‌وجود آمده در حقوق و مزایای کارکنان رسمی-ثابت و قراردادی در سال جاری، برنامه‌هایی در قالب زمانبندی کوتاه‌مدت و بلندمدت، تدوین و پس از طرح و تصویب در شورای حقوق و دستمزد شهرداری تهران نسبت به اجرای بخشی از این برنامه‌ها اقدام شد.

قهرمانی در ادامه اظهار داشت: از جمله برنامه‌های کوتاه‌مدت پیش‌بینی شده، اعمال فوق‌العاده کارانه برای کارمندان رسمی-ثابت با استناد به ماده ۵ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳ شهریورماه ۱۳۷۰، آراء هیات عمومی دیوان عدالت اداری و تأییدات سازمان اداری و استخدامی کشور به دستگاه‌های اجرایی، به‌عنوان مزایای غیرمستمر است که این موضوع در هشتمین جلسه شورای اداری شهرداری تهران مورخ ۷ شهریورماه سال ۱۴۰۱ مطرح و مصوب گردید و برای کارمندان رسمی-ثابت در فیش حقوقی، بر مبنای محاسبه ۱۰۰ درصد مبلغ ریالی حقوق مبنای مندرج در حکم کارگزینی هر فرد شاغل اعمال گردید.

وی در خاتمه یادآور شد: فرآیند پرداخت آن از ابتدای سال جاری به‌همراه معوقات مربوطه اعمال و در حقوق و مزایای شهریورماه ۱۴۰۱ همکاران رسمی-ثابت پرداخت شد.

انتهای پیام

شهریور ۱۴۰۱ - ۱۷:۱۱:۲۹

### لایحه قانونی مربوط به حداکثر و حداقل حقوق مستخدمین شاغل و بازنشسته و آماده به خدمت

#### مصوب 58.2.4

از تاریخ 1358.3.1 مقررات زیر در مورد حقوق و مزایای کلیه کارکنان کشوری و لشگری شاغل و آماده به خدمت و بازنشستگان و وظیفه و مستمری‌بگیران وزارتخانه‌ها و شرکتها و مؤسسات دولتی و بانکها و شهرداریها و یا شرکتها و مؤسساتی که شمول حکم به آنها مستلزم ذکر نام است و به طور کلی هر مؤسسه‌ای که دولت به نحوی از انحا در آن سهمی بوده و یا نام آن در بودجه سال 1357 کل کشور ذکر شده اجراء خواهد شد

ماده 1 - حداکثر مجموع حقوق و مزایای ماهانه و اضافه‌کار و پرداختیهای ماهانه دیگر از قبیل حق مسکن هزینه پذیرایی و غیره دویست هزار ریال می‌باشد

تبصره - فوق‌العاده‌های بدی آب و هوا، محرومیت از تسهیلات زندگی و محل خدمت، روزانه، اشتغال خارج از کشور، کسر صندوق، تضمین‌کمک‌های غیر نقدی و پس‌انداز (سهم دولت) مشمول حکم مذکور در فوق خواهد بود.

ماده 2 - حداقل مجموع یا اجرت و فوق‌العاده شغل یا فوق‌العاده مخصوص یا مزایای شغل ماهانه بیست و پنج هزار ریال است.

ماده 3 - حداقل بازنشستگی و وظیفه از کار افتادگی و وظیفه وراثت (مجموع پرداختی به وراثت) و مستمری و شهریه افرادی که حقوق بازنشستگی یا وظیفه یا مستمری یا شهریه آنان از صندوق بازنشستگی کشوری یا به موجب قوانین و مقررات خاص از اعتبار وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و مؤسسات انتفاعی وابسته به دولت و شهرداریها و یا صندوق بازنشستگی مربوط پرداخت می‌شود هجده هزار ریال در ماه و حداکثر آن یکصد و پنجاه هزار ریال در ماه و همچنین حداکثر حقوق کارکنان آماده به خدمت یکصد هزار ریال در ماه است.

ماده 4 - حداقل حقوق بازنشستگی و وظیفه از کار افتادگی و وظیفه وراثت (موضوع پرداختی به وراثت) یا مستمری یا شهریه‌بگیران سازمانهای مذکور در بند 3 که دریافتی ماهانه آنان از سی هزار ریال کمتر و از هجده هزار ریال بیشتر می‌باشد عبارت خواهد بود از حداقل موضوع بند 3 (هجده هزار ریال) به علاوه (4). (3) تفاوت دریافتی فعلی با مبلغ چهارده هزار ریال.

ماده 5 - کارکنان مشمول قانون کار تابع مقررات مربوط به خود می‌باشند.

ماده 6 - تبصره‌های 2 و 3 ماده 117 قانون استخدام کشوری مصوب 31 خرداد ماه 1345 لغو می‌گردد.

ماده 7 - شرکتهای دولتی و سایر مؤسسات دولتی که مشمول قانون استخدام کشوری نیستند و یا مشمول حکم بر آنها مستلزم ذکر نام است مکلفند حقوق و مزایای کلیه کارکنان خود را بین حداقل و حداکثر مذکور در فوق برای سال جاری تعدیل نمایند.

ماده 8 - ارقام حداکثر و حداقل‌های مندرج در این قانون در سال 1358 معتبر است و سازمان امور اداری و استخدامی کشور مکلف است قبل از پایان هر سال حداقل‌ها و حداکثرهای سال بعد را برای تصویب به هیأت وزیران پیشنهاد نماید.

ماده 9 - دولت مکلف است آیین‌نامه و تعرفه مربوط به فوق‌العاده اشتغال خارج از کشور را ظرف یک ماه تهیه و به تصویب شورای انقلاب اسلامی برساند.