

جمهوری
سازمان برنامه و بودجه کشور
مرکز پژوهش‌های توسعه و آینده نگری



جبران خدمات؛ جبران معیشت

احسان ولدان

فروردین ماه ۱۴۰۲

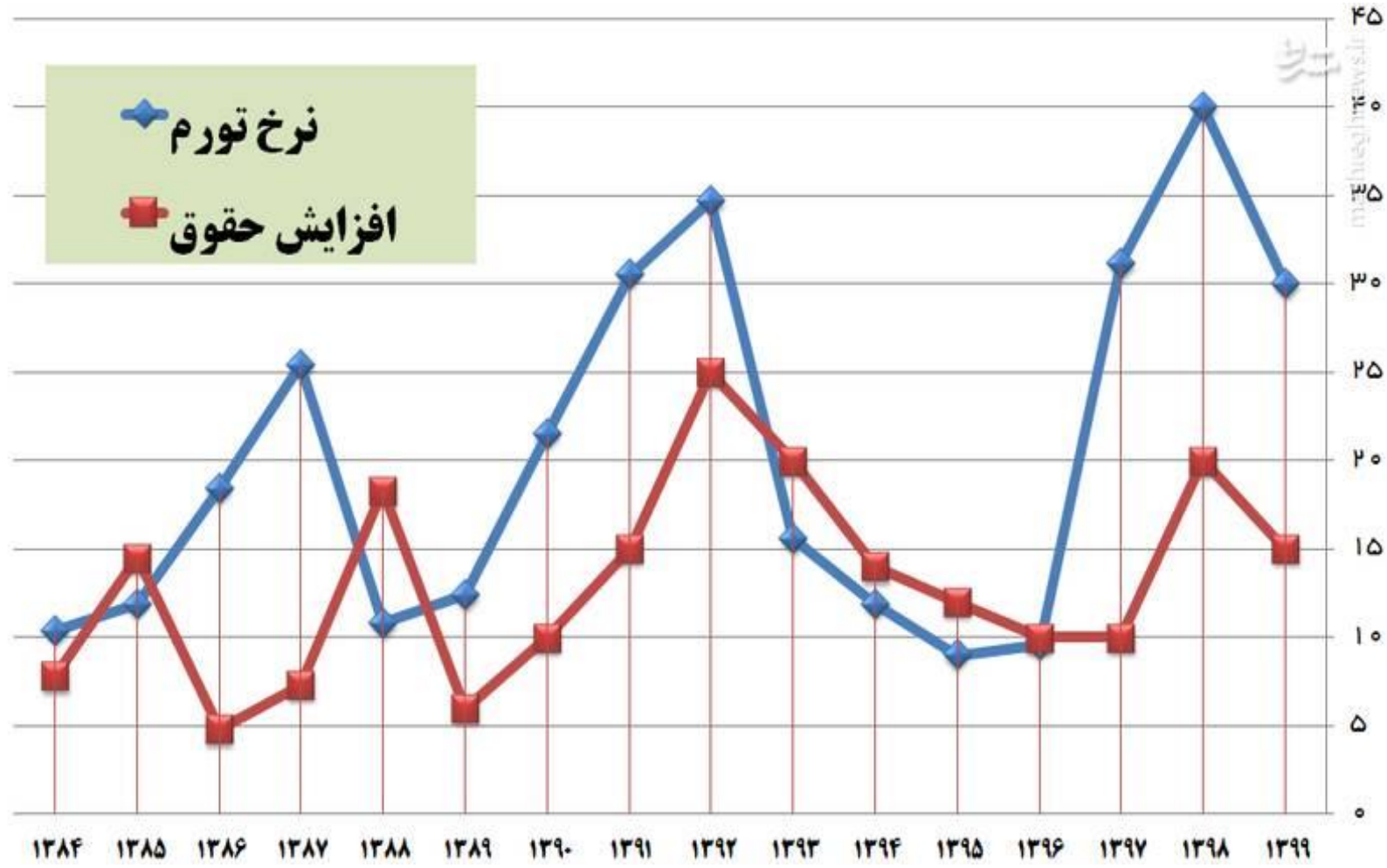
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مواردی که مطرح خواهد شد:

- طرح مسئله (مارپیچ حقوق-تورم؛ مناقشهای دیرپا)
- نقد مشهورات (نگاهی متفاوت به تورم)
- راهکاری برای بهبود اضطراری (ایندکسیشن آستانه‌ای)
- راهکار بنیادین (جبران چه چیز؟! / باز طراحی نظام پرداخت بخش عمومی کشور)

۲- طرح مسئله (ماریج حقوق- تورم؛ مناقشهای دیرپا)

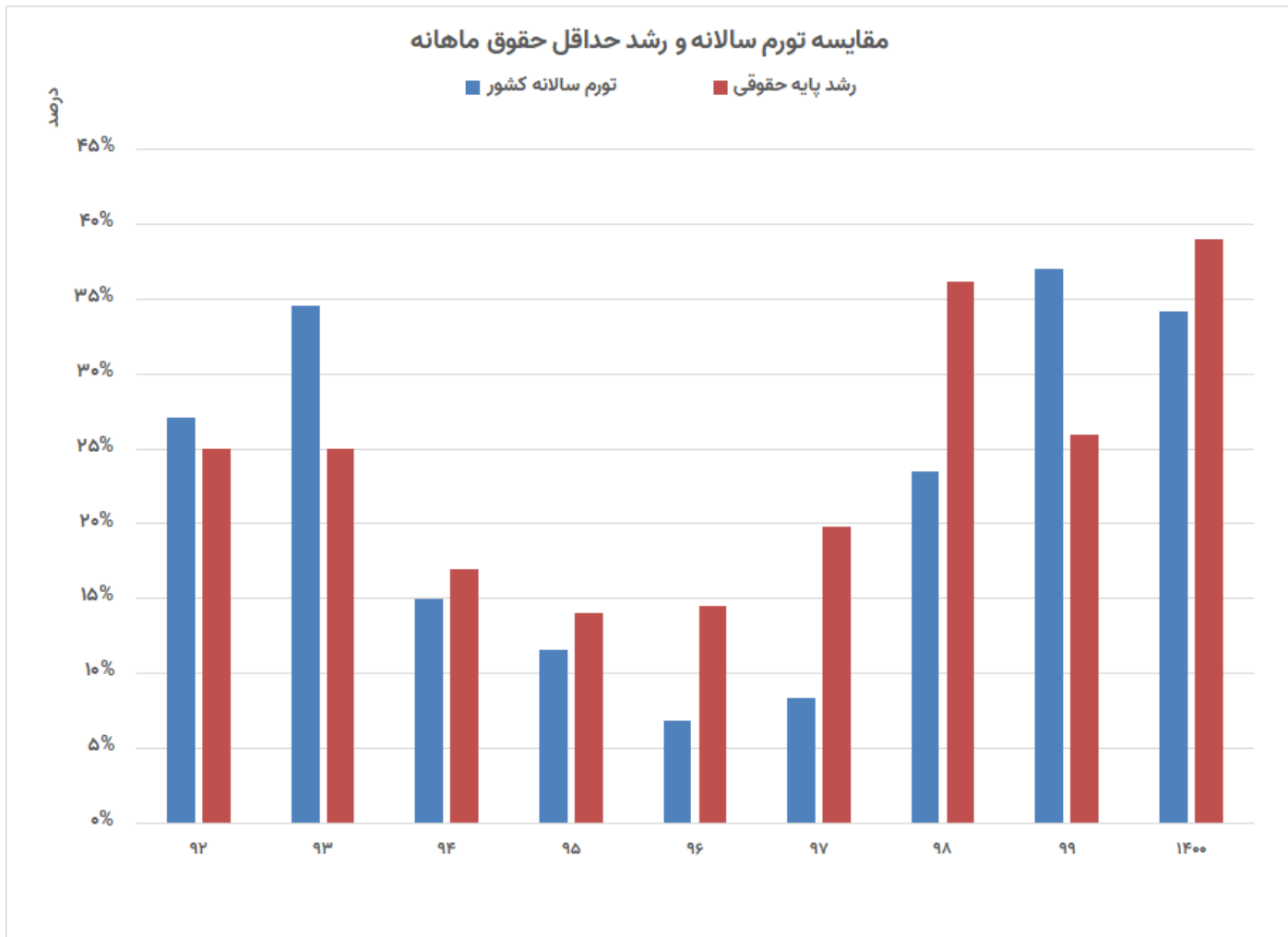
روند افزایش سالانه حقوق کارکنان و نرخ تورم



مقایسه افزایش حقوق و تورم در بخش عمومی

۲- طرح مسئله (ماریج حقوق- تورم؛ مناقشهای دیرپا)

مقایسه افزایش حداقل دستمزد و تورم در بخش خصوصی



افزایش حقوق‌ها متناسب با تورم در آینه قوانین

- **قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ ماده ۱۲۵**

- ضرائب حقوق مذکور در فصول دهم و سیزدهم به تفکیک هر فصل متناسب با احکام این قانون در اولین سال اجرا پانصد ریال تعیین می گردد و در سال های بعد حداقل به اندازه نرخ تورم که هر ساله از سوی بانک مرکزی اعلام می گردد افزایش می یابد.

- **قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۶-۱۴۰۰) بند پ ماده ۲۸:**

دولت در حدود اعتبارات هزینه‌ای سالانه و متناسب با نرخ تورم نسبت به تعیین ضریب حقوق کارکنان دولت اعم از مشمولان و غیر مشمولان قانون مدیریت خدمات کشوری در لوایح بودجه سنواتی اقدام کند. این حکم در طول برنامه حاکم بر ماده (۱۲۵) قانون مدیریت خدمات کشوری خواهد بود.

مبنای افزایش حقوق کارمندان در هر سال تا سال ۸۸ حداقل به اندازه نرخ تورم بوده که مستند به ماده ۱۵۰ قانون برنامه چهارم توسعه و قوانین بودجه سالیانه و از سال ۸۶ مستند به ماده ۱۲۵ قانون مدیریت خدمات کشوری نیز بوده اما از سال ۸۸ به بعد قید «در حدود اعتبارات هزینه‌ای سالانه» یا «در حدود اعتبارات مصوب دولت» اضافه گردیده و امکان افزایش حقوق به میزان کمتر نرخ تورم سالیانه را ایجاد کرده است.

آیا افزایش حقوق و دستمزد تورم زاست؟



۲۹ فروردین ۱۴۰۲



دوراهی افزایش حقوق‌ها یا تورم بیشتر

۰۲:۰۲ | ۱۵ بهمن ۱۴۰۱ | ۲۸۶۶۴ | اخبار اقتصاد کلان | دانلود ویدیو

بار تورمی اصلاح حقوق‌ها

شماره روزنامه: ۵۵۶۷ | تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۷/۱۹ | شمه

پارادوکس حقوق و تورم

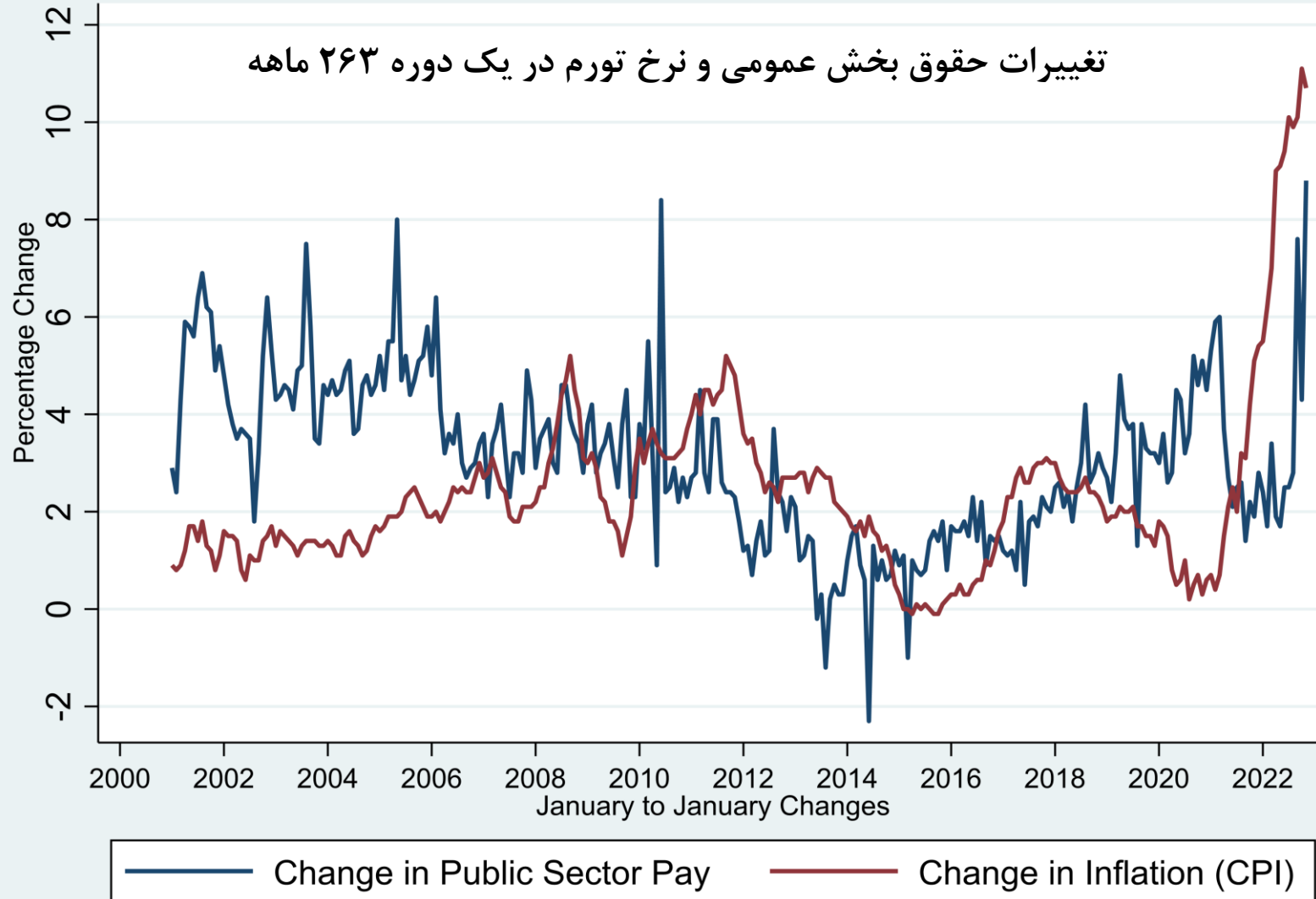
شماره روزنامه: ۵۶۷۱ | تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱۱/۲۴ | شماره خبر: ۳۹۴۳۹۶۴

مارپیچ حقوق - تورم

- سرکوب حقوق و دستمزد در بخش کارمندی و کارگری
- سیاست دوگانه: ایندکسیشن برای انرژی و دیگر قیمت‌ها آری؛ برای حقوق و دستمزد نه!
- علت؟ ترس از مارپیچ حقوق-تورم و خطر ابرتورم
- تاریخچه مارپیچ حقوق-تورم: رواج ایده از اواخر دهه ۱۹۶۰ در آمریکا
- ارتباط با نظریات توضیح دهنده منشأ تورم: جاذبه تقاضا، فشار هزینه و نظریه مقداری پول

ماریج حقوق- تورم در بوته نقد و آزمایش

۲- طرح مسئله (ماریج حقوق و تورم؛ مناقشهای دیرپا)



تجربه اخیر انگلستان- ترس از ماریج حقوق و تورم

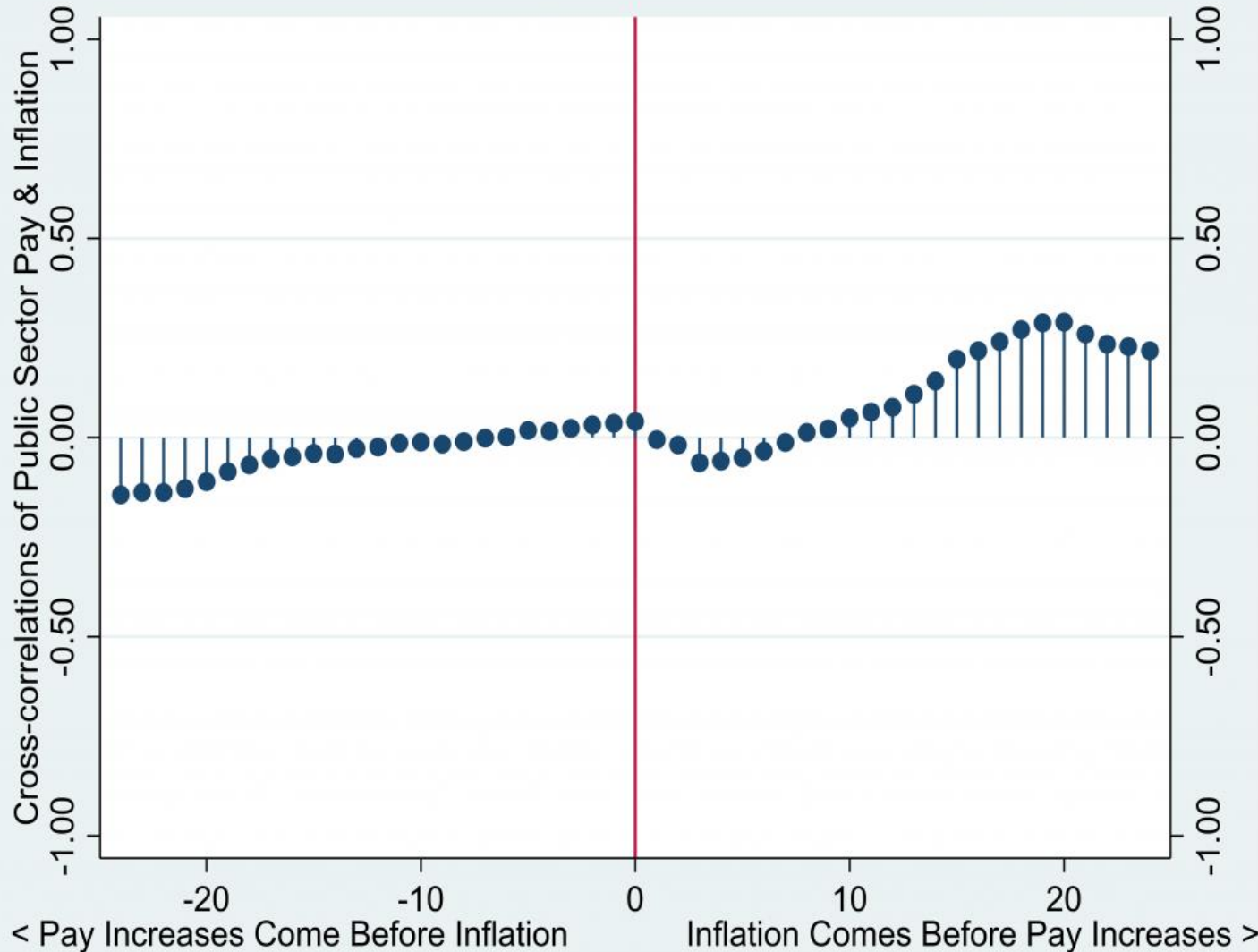
- دوره دولت حزب کارگر از ۲۰۰۱ تا ۲۰۱۰ (دستمزد بخش دولتی جلوتر از تورم)
- دوره دولت ائتلافی محافظه کار-لیبرال دموکرات از ۲۰۱۰ به بعد (تورم جلوتر از دستمزد بخش دولتی)
- بعد از بحران کرونا و جنگ اکرین (موج اعتصابات بخش عمومی)
- رشد دستمزد بخش خصوصی: ۵,۹ درصد
- رشد دستمزد بخش دولتی: ۱,۷ درصد
- تورم: ۶,۲

Does public sector pay drive inflation?

0 comments | 131 shares

Estimated reading time: 5 minutes

۲- طرح مسئله (ماریج حقوق و تورم؛ مناقشای دیرپا)



مطالعه پل وایتلی استاد مدرسه اقتصاد لندن

- همبستگی بین افزایش دستمزد بخش دولتی و تورم ناچیز است ($r = 0.04$).
- اشکال: همزمانی بعید است! : آیا افزایش حقوق بخش دولتی باعث تورم در ماههای پس از وقوع می شود یا برعکس؟
- بحران تأمین معیشت: cost of living crisis

نقض مارپیچ حقوق- تورم در بسیاری از مطالعات داخلی و خارجی

Occasional Paper Series

Public wage and pension indexation
in the euro area: an overview

Indexation of Wages and Salaries in Developed Economies

ANNE ROMANIS BRAUN *

Does Wage Inflation Cause Price Inflation?

by Gregory D. Hess and Mark E. Schweitzer

آیا حداقل دستمزد منجر به افزایش تورم می‌شود؟

نادر مهرگان
استادیار دانشگاه بوعلی سینا
mehregannder@yahoo.com

روح الله رضائی
کارشناسی ارشد اقتصاد

افزایش حداقل دستمزدها بر تورم در اقتصاد ایران به وضعیت

ادوار تجاری اقتصاد کلان مرتبط است؟

حمید کردبچه^۱، زهرا احمدی^۲، ابوالفضل شاه‌آبادی^۳

The Relationship Between Inflation and Wage Growth in the Irish Economy

Stilianos Fountas, Breda Lally and Jyh-lin Wu
[Additional contact information](#)

Do Higher Wages Cause Inflation?

Riksbank Research Paper No. 4

48 Pages · Posted: 5 Jun 2006

۲- طرح مسئله (مارپیچ حقوق-تورم؛ مناقشه‌ای دیرپا)

- نقض رابطه در بسیاری از تحلیل‌های نظری
- جهت معکوس رابطه در غالب آزمون‌های علیت
- مارپیچ تورم-حقوق در مقابل مارپیچ حقوق-تورم
- مارپیچ حقوق-تورم؛ افسانه‌ای برای جلوگیری از حفظ قدرت خرید

ترس از مارپیچ حقوق-تورم و نظریه مقداری پول

صورت بندی نظریات پولی متعارف:

دسته اول: کلاسیک ها، والراسی ها، برون زایان

- پول واسطه مبادله
- جدا انگاری بخش حقیقی و بخش پولی اقتصاد
- عدم تأثیر متغیرهای پولی بر متغیرهای حقیقی موثر
- حجم پول را برون زا فرض می کنند (به همین خاطر هم منحنی عرضه پول برای آن ها عمودی است) و نرخ بهره را درون زا فرض می کنند.
- درنهایت در رابطه با تورم این اعتقاد را دارند که تورم ناشی از افزایش حجم پول است و جهت علیّت را از نقدینگی به تورم ترسیم می کنند (رابطه مقداری پول برای آن ها معتبر است)

ترس از ماریپیچ حقوق-تورم و نظریه مقداری پول

دسته دوم: غیروالراسی ها یا درون‌زایان

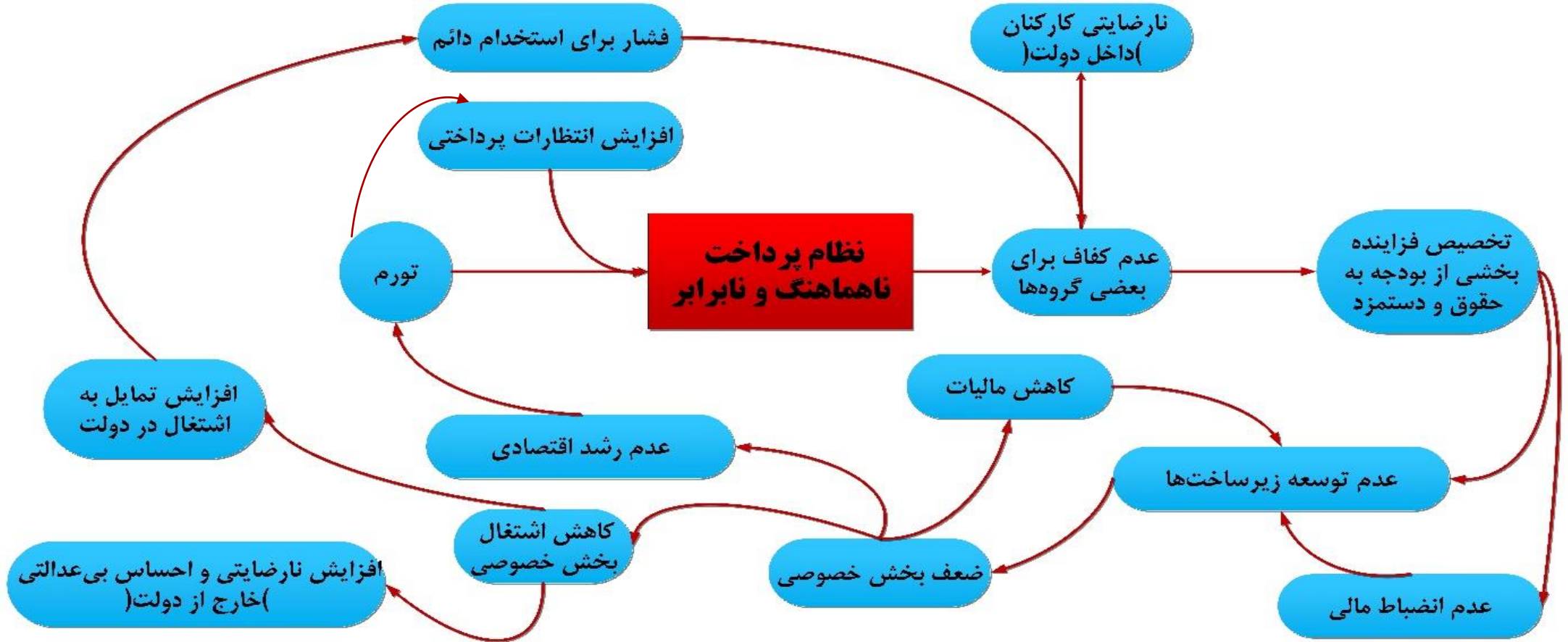
- پول را صرفاً واسطه مبادله نمی‌دانند.
- جدایی بین بخش حقیقی و پولی اقتصاد قائل نیستند.
- متغیرهای پولی را بر متغیرهای حقیقی موثر می‌دانند.
- حجم پول را درون‌زا و نرخ بهره را برون‌زا می‌دانند.
- جهت علیّت در رابطه نقدینگی و تورم را بالعکس می‌دانند. علت افزایش حجم پول را تورم می‌دانند. حجم پول معلول است نه علت تورم.

تمایز میان دو گونه نقدینگی

- نقدینگی جبرانی (compensating liquidity)
- نقدینگی محرک (stimulating liquidity)

۴- راهکاری برای بهبود اضطراری (ایندکسیشن آستانه‌ای)

پیامدهای نظام پرداخت ناهماهنگ و نابرابر در محیط اقتصاد کلان



۴- راهکاری برای بهبود اضطراری (ایندکسیشن آستانه‌ای)

راه‌های پیش رو:

- تعدیل کامل (Full wage indexation)
- تعدیل ناقص (Partial wage indexation)
- تعدیل آستانه‌ای (Threshold wage indexation)
- تعدیل آستانه‌ای پلکانی (Stepwise Threshold wage indexation)
- تعدیل آستانه‌ای پلکانی به همراه تعدیل نسبت به نرخ رشد تولید ناخالص داخلی برای دو دهک بالای کارمندان

Stepwise Threshold wage indexation accompanied by indexation of the two top decile according to GDP)
(per capita growth rate

تصمیم‌های کلیدی

- حرکت به سمت جبران خدمت مبتنی بر ارتزاق به جای جبران خدمت مبتنی بر اجرت
پیامد: کم شدن فاصله پرداختی گروه‌های مختلف شغلی
- منع استفاده از درآمدهای اختصاصی برای جبران خدمت
پیامد: ساده‌سازی و تسهیل پرداخت مستقیم به ذی نفع نهایی
- ثابت و شفاف کردن حقوق مسئولان ارشد نظام (با حذف همه اضافات و فوق العاده‌ها)
پیامد: تقویت اعتماد و تسهیل پذیرش تغییرات برای کارکنان و مردم
- بازطراحی چارچوب کلان نظام پرداخت به جای تغییر فرمول محاسبه
پیامد: پیاده سازی نظریه مبنا، ایجاد ترتیبات نهادی جدید، بکارگیری سامانه های اطلاعاتی

چارچوب کلان نظام پرداخت پیشنهادی

نظریه مبنا: تطبیق منطق حاکم بر طراحی با چارچوب فقهی عدالت در جبران خدمت
ترتیبات نهادی: ایجاد سازوکارهای متمرکز اصلاح، به‌روزرآوری و تطبیق نظام پرداخت
محاسبات جبران خدمت: تعیین شیوه محاسبه با در نظر گرفتن وضعیت موجود و ضرورت تغییر تدریجی
سامانه های اطلاعاتی مرتبط: ایجاد/اتصال سامانه های مختلف (منابع انسانی، مشاغل، مالیات، بازنشستگی و بودجه) به عنوان ابزار هماهنگی، اجرا و نظارت

مبنای نظری

اصل ۱: تأمین معیشت به قدر کفایت مبتنی بر حق واقعی (نظریه ارتزاق)

اصل ۲: برابری درونی (پرداخت برابر برای کار مشابه)

اصل ۳: استانداردسازی تمایز

رکن اول) مبتنی بر استحقاق (عائله، منطقه جغرافیایی و رتبه شغلی

رکن دوم) آستانه آماری برای سقف پرداخت (قاعده سنگ بزرگ)

۵- راهکار بنیادین (جبران چه چیز؟! / باز طراحی نظام پرداخت بخش عمومی کشور)

ترتیبات نهادی متناسب با مبنای نظری و مسائل

ترتیبات نهادی					مؤلفه	
حرکت به سمت لغو اشتغال دائم	ممنوعیت استفاده از درآمد اختصاصی	عقد قرارداد با دولت	تمهیدات پرداخت‌سنجی	نظام طبقه‌بندی مشاغل		
			✓		اصل ۱: تأمین معیشت به قدر کفایت مبتنی بر حق واقعی	مبنای نظری
	✓			✓	اصل ۲: برابری درونی	
✓	✓	✓		✓	اصل ۳: استانداردسازی در مقابل تنوع بخشی	
		✓			پیچیدگی قوانین	مسئله
		✓		✓	نظام مشاغل غیریکپارچه	
✓		✓			عدم انعطاف پذیری در به‌کارگیری نیروی انسانی	
	✓				تصرف در درآمدهای اختصاصی	

نظام یکپارچه مشاغل بخش عمومی

اهداف و کارکرد نظام طبقه‌بندی مشاغل

طبقه‌زدایی (بر اساس اصل استانداردسازی به‌جای تنوع‌بخشی)

حذف ضرایب و فوق‌العاده‌های متعدد، غیرضروری و بدون مبنا (بر اساس اصل برابری درونی و استانداردسازی به‌جای تنوع‌بخشی)

تعاریف مرتبط با نظام طبقه‌بندی مشاغل

پست سازمانی

گروه شغلی

الف) موضوع اصلی فعالیت

ب) دانش و مهارت لازم

رتبه شغلی

الف) سطح مسئولیت (تعداد سطوح ذیل پست سازمانی)

ب) سطح دانش و مهارت لازم

ج) ضرورت ارتباط موضوعی دانش و مهارت با موضوع اصلی فعالیت

۵- راهکار بنیادین (جبران چه چیز؟! / باز طراحی نظام پرداخت بخش عمومی کشور)

نظام یکپارچه مشاغل بخش عمومی

رتبه شغلی	عنوان رتبه	شرط احراز رتبه
۷	راهبر متخصص	دارای مدرک دکترای حرفه‌ای یا تخصصی یا معادل آن
۶	متخصص	دارای مدرک دکترای حرفه‌ای یا تخصصی یا معادل آن
۵	کاربلد سطح یک	دارای مدرک کارشناسی ارشد مرتبط یا معادل آن
۴	کاربلد سطح دو	دارای مدرک کارشناسی ارشد عمومی یا معادل آن
۳	کارشناس سطح یک	دارای مدرک کارشناسی مرتبط یا معادل آن
۲	کارشناس سطح دو	دارای مدرک کارشناسی عمومی یا معادل آن
۱	ماهر	دارای مدرک فوق‌دیپلم و دیپلم یا معادل آن

۵- راهکار بنیادین (جبران چه چیز؟! / باز طراحی نظام پرداخت بخش عمومی کشور)

نظام یکپارچه مشاغل بخش عمومی

تذکر مهم ۱: این دسته‌بندی بر اساس شرط احراز جایگاه شغلی در بخش عمومی است و ارتباطی با سطح تحصیلات فرد متصدی آن بست ندارد. به عنوان مثال اگر شخصی با سطح تحصیلات بالاتر در یک رتبه قرار گرفت تأثیری در پرداختی او ندارد.

تذکر مهم ۲: متصدیان پست‌های سازمانی مدیریتی پایه و میانی هم مطابق جدول فوق و بر اساس مدرک موردنیاز برای احراز آن پست در آن گروه شغلی دسته‌بندی می‌شوند اما مادامی که در این جایگاه‌ها باشند برابر با یک رتبه شغلی بالاتر حقوق دریافت می‌کنند.

تذکر مهم ۳: ضرورتی ندارد که متصدیان فعلی یک پست در یک گروه شغلی مشخص شرایط احراز آن را برآورده کنند و این شرایط صرفاً در جذب و استخدام نیروهای آینده اعمال می‌شود. به این ترتیب جریان نیروی انسانی به سمت فعالیت در حوزه‌های مرتبط با تحصیلات هدایت خواهد شد.

۵- راهکار بنیادین (جبران چه چیز؟! / باز طراحی نظام پرداخت بخش عمومی کشور)

تمهیدات پرداخت‌سنجی برای محاسبه هزینه زندگی کارکنان

شاخص هزینه زندگی
اندازه‌گیری هزینه‌های زندگی
تعدیل سالانه شاخص هزینه زندگی

$$COLA = \frac{2nd\ Quarter\ CPI^c - 2nd\ Quarter\ CPI^b}{2nd\ Quarter\ CPI^b} * 100$$

COLA: Cost of living Adjustment for the next year (تعدیل شاخص هزینه زندگی برای سال آینده)

CPI^c: Consumer Price Index for the current year (شاخص قیمت مصرف کننده برای سال جاری)

CPI^b: Consumer Price Index for the base year (شاخص قیمت مصرف کننده برای سال پایه)

۵- راهکار بنیادین (جبران چه چیز؟! / باز طراحی نظام پرداخت بخش عمومی کشور)

ترتیبات نهادی

عقد قرارداد با دولت (امکان فسخ و بازتخصیص)

ممنوعیت استفاده از درآمد اختصاصی برای هرگونه پرداخت خارج از نظام یکپارچه پرداخت

حرکت به سمت لغو اشتغال دائم با به کارگیری نظام‌های مدیریت عملکرد

۵- راهکار بنیادین (جبران چه چیز؟! / باز طراحی نظام پرداخت بخش عمومی کشور)

چارچوب محاسباتی

یک) جدول پرداخت یکپارچه سامانمند (پردیس)

دو) جدول پرداخت مسئولین و مدیران ارشد

۵- راهکار بنیادین (جبران چه چیز؟! / باز طراحی نظام پرداخت بخش عمومی کشور)

چارچوب محاسباتی

یک) جدول پرداخت یکپارچه سامانمند (پردیس)

هر کدام از کارکنان بخش عمومی مصداقی در یکی از نقاط این جدول پیدا می‌کنند مسئولان سیاسی و مدیران ارشد از آن مستثنا هستند شامل ۷ رتبه می‌باشد و هر رتبه ۱۰ مرحله را در طول سنوات خدمت طی می‌کند به ازای طی هر مرحله ۲ درصد به پرداختی مرحله قبل اضافه می‌گردد مبالغ پرداختی در جدول پردیس می‌تواند شامل تعدیلات سالانه متناسب با تورم شود

۵- راهکار بنیادین (جبران چه چیز؟! / باز طراحی نظام پرداخت بخش عمومی کشور)

فرمول محاسبهٔ جدول پرداخت یکپارچه سامانمند (پردیس)

$$S_{ij} = COLI^b * LOC * WD_i$$

نماد	تعریف
S_{ij} : Salary	پرداختی ماهیانه رتبه i در مرحله j
$COLI^b$: Base Cost of Living Index	شاخص پایه هزینه زندگی
LOC : Locality adjustment coefficient	ضریب تعدیل منطقه‌ای معیشت
WD_i : Wage Differential coefficient	ضریب تمایز پرداخت برای رتبه i

۵- راهکار بنیادین (جبران چه چیز؟! / باز طراحی نظام پرداخت بخش عمومی کشور)

جدول پرداخت یکپارچه سامانمند (پردیس)

رتبه	مرحله ۱	مرحله ۲	مرحله ۳	مرحله ۴	مرحله ۵	مرحله ۶	مرحله ۷	مرحله ۸	مرحله ۹	مرحله ۱۰
رتبه ۱	S_{11} $= COLI^b * LOC * WD_1$	S_{12} $= S_{11}(1+r)$	S_{13} $= S_{11}(1+r)^2$	S_{14} $= S_{11}(1+r)^3$	S_{15} $= S_{11}(1+r)^4$	S_{16} $= S_{11}(1+r)^5$	S_{17} $= S_{11}(1+r)^6$	S_{18} $= S_{11}(1+r)^7$	S_{19} $= S_{11}(1+r)^8$	S_{110} $= S_{11}(1+r)^9$
رتبه ۲	S_{21} $= COLI^b * LOC * WD_2$	S_{22} $= S_{21}(1+r)$	S_{23} $= S_{21}(1+r)^2$	S_{24} $= S_{21}(1+r)^3$	S_{25} $= S_{21}(1+r)^4$	S_{26} $= S_{21}(1+r)^5$	S_{27} $= S_{21}(1+r)^6$	S_{28} $= S_{21}(1+r)^7$	S_{29} $= S_{21}(1+r)^8$	S_{210} $= S_{21}(1+r)^9$
رتبه ۳	S_{31} $= COLI^b * LOC * WD_3$	S_{32} $= S_{31}(1+r)$	S_{33} $= S_{31}(1+r)^2$	S_{34} $= S_{31}(1+r)^3$	S_{35} $= S_{31}(1+r)^4$	S_{36} $= S_{31}(1+r)^5$	S_{37} $= S_{31}(1+r)^6$	S_{38} $= S_{31}(1+r)^7$	S_{39} $= S_{31}(1+r)^8$	S_{310} $= S_{31}(1+r)^9$
رتبه ۴	S_{41} $= COLI^b * LOC * WD_4$	S_{42} $= S_{41}(1+r)$	S_{43} $= S_{41}(1+r)^2$	S_{44} $= S_{41}(1+r)^3$	S_{45} $= S_{41}(1+r)^4$	S_{46} $= S_{41}(1+r)^5$	S_{47} $= S_{41}(1+r)^6$	S_{48} $= S_{41}(1+r)^7$	S_{49} $= S_{41}(1+r)^8$	S_{410} $= S_{41}(1+r)^9$
رتبه ۵	S_{51} $= COLI^b * LOC * WD_5$	S_{52} $= S_{51}(1+r)$	S_{53} $= S_{51}(1+r)^2$	S_{54} $= S_{51}(1+r)^3$	S_{55} $= S_{51}(1+r)^4$	S_{56} $= S_{51}(1+r)^5$	S_{57} $= S_{51}(1+r)^6$	S_{58} $= S_{51}(1+r)^7$	S_{59} $= S_{51}(1+r)^8$	S_{510} $= S_{51}(1+r)^9$
رتبه ۶	S_{61} $= COLI^b * LOC * WD_6$	S_{62} $= S_{61}(1+r)$	S_{63} $= S_{61}(1+r)^2$	S_{64} $= S_{61}(1+r)^3$	S_{65} $= S_{61}(1+r)^4$	S_{66} $= S_{61}(1+r)^5$	S_{67} $= S_{61}(1+r)^6$	S_{68} $= S_{61}(1+r)^7$	S_{69} $= S_{61}(1+r)^8$	S_{610} $= S_{61}(1+r)^9$
رتبه ۷	S_{71} $= COLI^b * LOC * WD_7$	S_{72} $= S_{71}(1+r)$	S_{73} $= S_{71}(1+r)^2$	S_{74} $= S_{71}(1+r)^3$	S_{75} $= S_{71}(1+r)^4$	S_{76} $= S_{71}(1+r)^5$	S_{77} $= S_{71}(1+r)^6$	S_{78} $= S_{71}(1+r)^7$	S_{79} $= S_{71}(1+r)^8$	S_{710} $= S_{71}(1+r)^9$

۵- راهکار بنیادین (جبران چه چیز؟! / باز طراحی نظام پرداخت بخش عمومی کشور)

نمونه جدول پردیس برای منطقه مبنا (تهران)

مقدار	شاخص
۹۴۱۱۷۶۵ میلیون تومان (مفروض برای خانواده دو نفره)	شاخص پایه هزینه زندگی
$WD_i = (i - 1) * (0.25 * S_{11}) + S_{11}$	ضریب تمایز پرداخت برای رتبه i
۰.۰۳	ضریب r
۰.۸۵	ضریب تعدیل منطقه‌ای برای منطقه مبنا (تهران)

۵- راهکار بنیادین (جبران چه چیز؟! / باز طراحی نظام پرداخت بخش عمومی کشور)

نمونه جدول پردیس برای منطقه مبنا (تهران)

مرحله ۱۰	مرحله ۹	مرحله ۸	مرحله ۷	مرحله ۶	مرحله ۵	مرحله ۴	مرحله ۳	مرحله ۲	مرحله ۱	رتبه
۱۰.۴۳۸	۱۰.۱۳۴	۹.۸۳۹	۹.۵۵۲	۹.۲۷۴	۹.۰۰۴	۸.۷۴۲	۸.۴۸۷	۸.۲۴	۸	رتبه ۱
۱۳.۰۴۸	۱۲.۶۶۸	۱۲.۲۹۹	۱۱.۹۴۱	۱۱.۵۹۳	۱۱.۲۵۵	۱۰.۹۲۷	۱۰.۶۰۹	۱۰.۳	۱۰	رتبه ۲
۱۵.۶۵۷	۱۵.۲۰۱	۱۴.۷۵۸	۱۴.۳۲۹	۱۳.۹۱۱	۱۳.۵۰۶	۱۳.۱۱۳	۱۲.۷۳۱	۱۲.۳۶	۱۲	رتبه ۳
۱۸.۲۶۷	۱۷.۷۳۵	۱۷.۲۱۸	۱۶.۷۱۷	۱۶.۲۳۰	۱۵.۷۵۷	۱۵.۲۹۸	۱۴.۸۵۳	۱۴.۴۲	۱۴	رتبه ۴
۲۰.۸۷۶	۲۰.۲۶۸	۱۹.۶۷۸	۱۹.۱۰۵	۱۸.۵۴۸	۱۸.۰۰۸	۱۷.۴۸۴	۱۶.۹۷۴	۱۶.۴۸	۱۶	رتبه ۵
۲۳.۴۸۶	۲۲.۸۰۲	۲۲.۱۳۸	۲۱.۴۹۳	۲۰.۸۶۷	۲۰.۲۵۹	۱۹.۶۶۹	۱۹.۰۹۶	۱۸.۵۴	۱۸	رتبه ۶
۲۶.۰۹۵	۲۵.۳۳۵	۲۴.۵۹۷	۲۳.۸۸۱	۲۳.۱۸۵	۲۲.۵۱۰	۲۱.۸۵۵	۲۱.۲۱۸	۲۰.۶	۲۰	رتبه ۷

۵- راهکار بنیادین (جبران چه چیز؟! / باز طراحی نظام پرداخت بخش عمومی کشور)

ضریب تعدیل منطقه‌ای معیشت

شاخص پایه هزینه زندگی مناطق (تومان)	ضریب تعدیل منطقه‌ای معیشت	شاخص قیمت مصرف کننده	نام استان
۹۴۱۱۷۶۵	۱	۴۶۰.۱	ایلام
۸۹۹۰۷۷۵	۰.۹۶	۴۳۹.۵	لرستان
۸۹۵۰۵۰۹	۰.۹۵	۴۳۷.۵	چهارمحال و بختیاری
۸۷۸۸۶۱۳	۰.۹۳	۴۲۹.۶	خراسان شمالی
۸۶۷۳۱۵۵	۰.۹۲	۴۲۴.۰	کهگیلویه و بویر احمد
۸۵۴۳۸۳۸	۰.۹۱	۴۱۷.۶	خراسان جنوبی
۸۵۴۱۱۵۳	۰.۹۱	۴۱۷.۵	آذربایجان شرقی
۸۴۶۰۷۰۲	۰.۹۰	۴۱۳.۶	گلستان
۸۳۴۰۴۷۷	۰.۸۹	۴۰۷.۷	کردستان
۸۲۵۷۳۲۲	۰.۸۸	۴۰۳.۶	کرمانشاه
۸۰۹۲۴۷۰	۰.۸۶	۳۹۵.۶	بوشهر

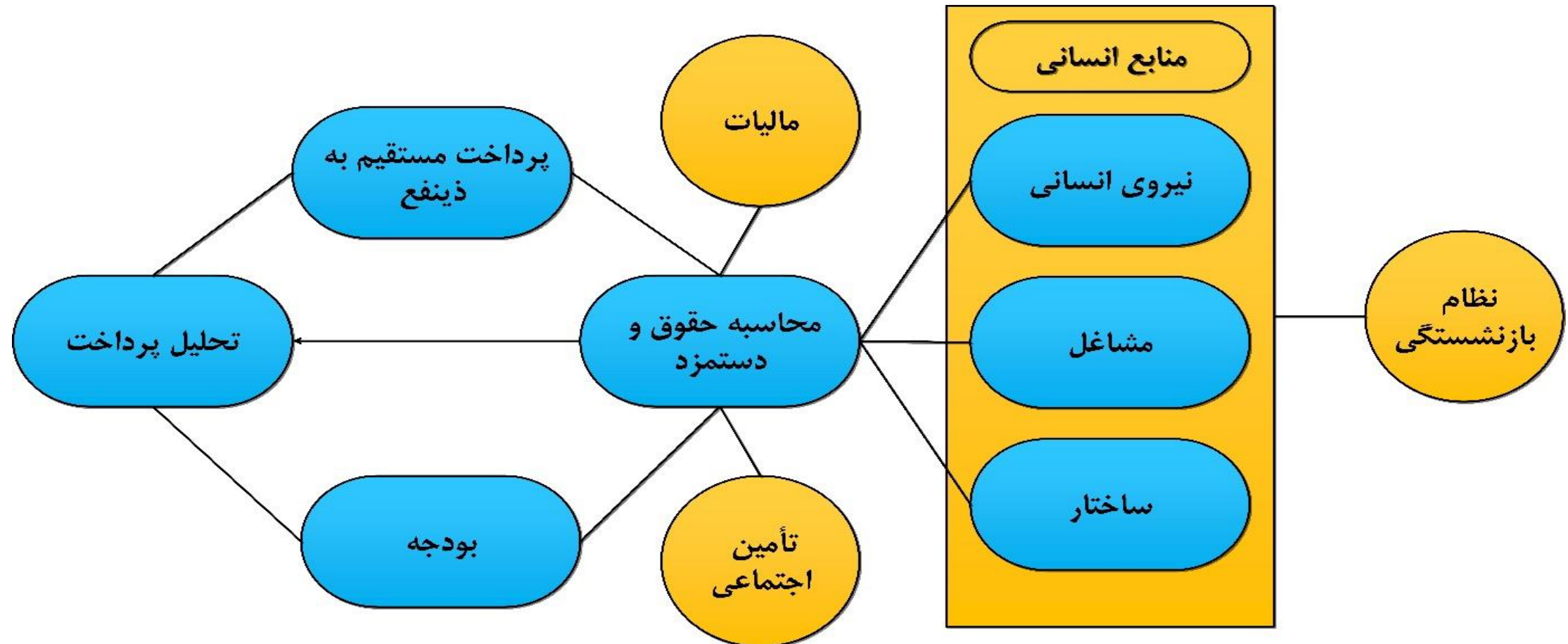
۵- راهکار بنیادین (جبران چه چیز؟! / باز طراحی نظام پرداخت بخش عمومی کشور)

جدول پرداخت مسئولان و مدیران ارشد

در بسیاری از کشورهای دنیا مدیران و مقامات ارشد مطابق یک جدول مشخص و ثابت حقوق دریافت می‌کنند. هرگونه تغییر در آن‌هم بستگی به کف درآمد کارکنان دولت (یا معیاری مشابه) دارد. پرداختی به مسئولان و مدیران ارشد شامل یک پرداختی ثابت و مبتنی بر رتبه ۷ جدول پرداخت تعیین می‌شود.

۵- راهکار بنیادین (جبران چه چیز؟! / باز طراحی نظام پرداخت بخش عمومی کشور)

سامانه های اطلاعاتی پشتیبان الگوی پیشنهادی





باسباس از بهر اهی شما