خدمت‌رسانی به مراجعان هستند اما برخی دیگر از کارمندان بانک را به سختی می‌توان در پشت میز کارشان مشاهده کرد. به نظر می‌رسد اجرای این طرح اتفاقاً با استقبال مردم مواجه شود چون عمدتاً معتقدند پرداخت اضافه‌کاری و مزایا باید بر اساس عدالت و عملکرد پرداخت شود. کارشناسان معتقدند در بسیاری از کشورها، این تجربه موفقیت‌آمیز بوده است.

موضوع پرداخت حقوق بر اساس عملکرد، مطابق آن چیزی است که در برنامه هفتم توسعه آمده؛ بنابراین این طرح زیرساخت قانونی هم دارد. همچنین رئیس‌جمهور یکی از وظایفی که به رئیس سازمان اداری و استخدامی محول کرده، اجرای طرح اصلاح نظام اداری است که شاید بتوان اجرای طرح پرداخت بر اساس عملکرد را به نوعی ذیل طرح بزرگ اصلاح ساختار نظام اداری دانست.

رفیع‌زاده رئیس سازمان اداری و استخدامی پیشتر درباره طرح اصلاح ساختار نظام اداری تأکید کرده بود که اگرچه قانون بر کاهش نیروی انسانی در دولت تاکید دارد اما اینکه صرفاً به دنبال تعدیل نیروها باشیم، هدف نهایی ما نیست؛ بلکه دنبال این هستیم تا در جاهایی مانند حوزه‌های عملیاتی که جذب نیرو ضرورت دارد، مجوز استخدام بدهیم و در مقابل از ستاد و جاهایی که انباشت نیرو داریم، به واحدهای عملیاتی رهسپار کنیم تا در این حوزه‌ها بتوانند خدمت‌رسانی کنند.

اجرای سه‌سطحی طرح پرداخت

مسئولان همچنین از سه سطح پرداخت در دستگاه‌های دولتی می‌گویند. منظور از مدل سه‌سطحی در طرح «پرداخت حقوق کارکنان بر اساس عملکرد» سه سطح دستگاه‌ها، مدیران و کارکنان است.

ایمان منصوری، رئیس مدیریت عملکرد سازمان اداری و استخدامی کشور درباره طرح پرداخت بر اساس عملکرد، اجرای سه‌سطحی پرداخت مبتنی بر عملکرد در دستگاه‌ها را موجب عبور از حکمرانی جزیره‌ای دانست و تاکید کرد: بر این اساس مغایرت در امتیازدهی بین کارکنان و مدیران و امتیاز دستگاه رفع خواهد شد و برآیند عملکرد کارکنان، عملکرد مدیر دستگاه خواهد بود. پرداخت مبتنی بر عملکرد علاوه بر برقراری عدالت پرداختی، پاسخگویی در برابر عملکرد را به دنبال دارد.

۸۰ درصد بودجه صرف پرداخت حقوق می‌شود

بودجه عمومی دولت در سال جاری ۶ هزار و ۴۰۷ هزار میلیارد تومان است. دولت تقریباً ۶۰ درصد بودجه عمومی را صرف پرداخت حقوق و مستمری می‌کند و هر یک درصد افزایش حقوق کارمندان ماهانه یک هزار میلیارد تومان هزینه برای دولت دارد. مشکلات مزمن اقتصادی از کسری بودجه ناشی می‌شود. وقتی دولت هزینه‌هایی دارد که در برابر آن منابع درآمدی وجود ندارد، ناچار به راه‌هایی متوسل می‌شود که می‌تواند موجب افزایش نقدینگی و تورم شود.

این ناترازی که در بودجه‌های سنوات گذشته همواره وجود داشته باعث شده دولت به فکر متناسب‌سازی حقوق و پرداخت بیفتد که یک مسیر آن قانون پرداخت حقوق بر اساس عملکرد است.

از طرف دیگر اگرچه همه افراد از نتایج خدمات ارائه‌شده از سوی دولت مثل ایجاد امنیت، اداره عمومی جامعه، آموزش و پرورش، بهداشت و سلامت و... بهره می‌برند اما کارکنان دولت که حقوق‌شان را از دولت دریافت می‌کنند، بهره‌مندی بیشتری نسبت به سایرین از پرداخت‌های بودجه عمومی دولت دارند. به این ترتیب تصمیمات بودجه‌ای که ماهیت بازتوزیع منابع در جامعه را دارند، در مجموع به نفع یک گروه یا قشر خاص و به هزینه یک گروه یا قشر خاص دیگر خواهد بود. اساساً همین عوامل است که اهمیت نظارت بر نظام پرداخت را بالا برده است.

نظارت بر نظام پرداخت وجود ندارد

دولت در شرایطی موضوع پرداخت حقوق بر اساس عملکرد را مطرح می‌کند که هیچ سازوکار نظارتی مشخصی بر نظام پرداخت وجود ندارد. حتی در بودجه سالانه کشور که پیشتر حقوق کارکنان اعلام می‌شد فصل هزینه‌های مربوط به جبران خدمات کارکنان حذف شد و در دو سال گذشته بودجه بدون این فصل ارائه می‌شود.

در واقع یکی از مهمترین هزینه‌های برآوردشده در لوایح و قوانین بودجه سنواتی، هزینه‌های مربوط به جبران خدمت کارکنان و بازنشستگان است اما با تصویب قانون اصلاح مواد ۱۸۰ و ۱۸۲ قانون آیین‌نامه داخلی مجلس در دی‌ماه ۱۴۰۱، فرایند بررسی و تصویب لایحه بودجه در مجلس تغییرات گسترده‌ای پیدا کرد. براساس این تغییرات صرفاً احکامی در ماده واحده بودجه درج می‌شود که اثر مستقیم برمنابع یا مصارف بودجه دارند. با استناد به این ماده بخش قابل توجهی از احکامی که به طور معمول در فرآیند تصویب بودجه مورد بررسی قرار می‌گرفت در ساز و کار جدید از لوایح بودجه حذف شد.

نگاه کارشناس

حسین عرب‌اسدی معاون سابق سازمان اداری و استخدامی:

با سیاستی شکست‌خورده مواجه می‌شویم

بدون داشتن نظام ارزیابی عملکرد، امکان اجرای قانون پرداخت مبتنی بر عملکرد وجود ندارد. حسین عرب‌اسدی، معاون سابق سازمان اداری و استخدامی در گفت‌وگو با هم‌میهن به تجربه گذشته مشابهی اشاره می‌کند که نتیجه مطلوبی نداشته است. او می‌گوید قانونی مشابه، یک بار در دهه ۸۰ تحت عنوان الگوی نظارت‌کننده دولت تجربه شده است. اما در عمل و حین اجرا متاسفانه به قدری اعمال نظرهای شخصی صورت گرفت که همه کارکنان نمرات بالا می‌گرفتند. این قانون هنوز هم وجود دارد و هنوز همه کارکنان نمرات ۱۹۵ و ۱۹۰ می‌گیرند. به همین دلیل این قانون که با هدف افزایش بهره‌وری تصویب شد از کارکرد افتاد.

آقای اسدی، باتوجه به سوابق شما در اداره استخدامی می‌خواستم نظر شما را درباره صحبت‌های اخیر رئیس‌جمهور که در خصوص پرداخت حقوق بر اساس عملکرد صحبت کردند، بپرسم؛ اینکه اگر ما بخواهیم یک چنین قاعده‌ای را اجرا کنیم سازوکاری وجود دارد که عملکردها بر اساس واقعیت تعیین شود و حق کسی تضییع نشود؟ یا از طرف دیگر ممکن است کارفرما سلیقه‌ای عمل کرده و از این طریق با استفاده از این قانون حقوق حقه کارمند یا کارگر را نپردازد؟

در همه ارزیابی‌ها ما اعمال نظر و سلیقه شخصی را داریم. این یکی از خطاهای همه ارزیابی‌هاست. منتها آن چیزی که سازمان اداری استخدامی تا به حال تجربه کرده، می‌گوید نظام ارزیابی عملکرد سازمانی خیلی قوی‌تر از سایر نظارت‌هاست. آن چیزی که آقای دکتر پزشکیان می‌گوید ارزیابی عملکرد فردی است. یعنی من باید عملکرد شما را بدانم و سازمان هم بتواند ارزیابی کند و نهایتاً مبتنی بر عملکردی که شما دارید حقوق پرداخت شود. این کار سختی است و یک بار در دهه ۸۰ تحت عنوان الگوی نظارت‌کننده دولت تجربه شده است. اما در عمل و حین اجرا متاسفانه به قدری اعمال نظرهای شخصی صورت گرفت که همه کارکنان نمرات بالا می‌گرفتند. این قانون هنوز هم وجود دارد و هنوز همه کارکنان نمرات ۱۹۵ و ۱۹۰ می‌گیرند. به همین دلیل این قانون که با هدف افزایش بهره‌وری تصویب شد از کارکرد افتاد. امروز این قانون آن اعتبار و جایگاه و دقت را ندارد. وقتی همه امتیاز بالا می‌گیرند، دیگر ارزیابی معنایی پیدا نمی‌کند. بنابراین اگر قرار باشد دوباره همان رویه طراحی شود به همان سرنوشت نیز دچار خواهد شد.

این واقعیت که دولت در سال‌های مختلف درگیر پرداخت حقوق کارکنان و بازنشسته‌ها بوده و بخش عمده‌ای از بودجه عمومی صرف این پرداخت‌ها می‌شود، قابل انکار نیست. در این سال‌ها هیچ‌گاه ضرورت وجود نظارت بر نظام پرداخت احساس نشده یا ارزیابی اینکه سازمان‌ها چقدر از نظام تعریف‌شده فاصله گرفتند؟

در تشخیص میزان انحراف متاسفانه ارزیابی‌ای صورت نگرفته است. با این وجود می‌دانیم که منحرف شده اما اینکه چقدر منحرف شده و چه میزان معلوم نیست. البته معتقدم امکان اصلاح فراهم است. پس ابتدا باید نظام نظارتی و ارزیابی اصلاح شود که اعمال نظر شخصی به سطح حداقلی برسد و واقعیت عملکرد مشخص شود تا بعد شروع کنید به انجام پرداخت مبتنی بر اصل.

به هر حال هرازگاهی با انتشار فیش‌های حقوقی برخی کارکنان یا مدیران که اصطلاحاً فیش‌های نجومی گفته می‌شود متوجه برخی از این انحرافات شدیم. سازمان استخدامی هیچ وقت ورودی به این ماجرا نداشته است؟

البته کارهای زیادی انجام شده و حقوق‌های خارج از ضابطه بررسی شده است. اما هیچ‌گاه پرداخت‌ها مبتنی بر عملکرد نبوده است. ضمن اینکه اگر پرداخت مبتنی بر عملکرد طراحی شده باشد چه‌بسا که در پرداختی به کارمندان تفاوت فاحش ایجاد می‌شود. در این نظام شما به یک کارمندی شاید چند برابر کارمند دیگر حقوق دهید چون مبتنی بر عملکرد است و کسی که عملکرد بهتری دارد لاجرم مثل بخش خصوصی باید پول بیشتری بگیرد.

سیاست کوچک‌سازی دولت و کم کردن نیروهای انسانی که به صورت مازاد در دولت وجود دارد در اداره استخدامی چگونه دنبال شده است؟

این سیاست هم با همین مشکل مواجه است. برای تعدیل نیروها و کوچک کردن دولت ابتدا باید عملکردها مشخص شود تا بر اساس آن بتوان نیروهای مازاد را تشخیص داد. یعنی فردی که عملکردش هیچ تاثیری در ارتقاء بهره‌وری و عملکرد سازمان ندارد، ابتدا باید شناسایی شود. اگر عملکرد دقیق داشته باشیم که اصلاً به فرد بدون کارکرد، حقوقی پرداخت نمی‌شود. اما از آنجا که نظام ارزیابی عملکرد وجود ندارد سیاست نیروی مازاد و تعدیل نیروی انسانی نیز مشمول اعمال نظرهای شخصی می‌شود. همین مشکل هم می‌بینیم که باعث شده در سال‌های گذشته این سیاست عملکردی نداشته باشد.

در حال حاضر مجموعاً پرسنل در بخش دولتی چه تعداد است؟

در آمار رسمی سامانه چیزی حدود ۲ میلیون و ۴۰۰ هزار نفر برآورد شده است.

شرکت ملی نفت ایران
شرکت نفت خزر (سهامی خاص)

فراخوان ارزیابی کیفی برای مناقصه عمومی

نوبت اول

شرکت نفت خزر (سهامی خاص) در نظر دارد فراخوان «خرید، نصب و راه اندازی دو دستگاه جرثقیل پایه ستونی ۶۰ تن دریایی برروی سکوی ایران امیرکبیر و جمع آوری دو دستگاه جرثقیل موجود و حمل آنها به خشکی و نصب در اسکله» به شماره ۲۰۰۴۰۹۳۴۴۵۰۰۰۰۰۸ را از طریق سامانه تدارکات الکترونیکی دولت برگزار نماید.
کلیه مراحل برگزاری فراخوان از دریافت اسناد تا ارایه پیشنهادات و گشایش پاکات از طریق درگاه سامانه تدارکات الکترونیکی دولت (ستاد) به آدرس www.setadiran.ir انجام خواهد شد.

مواعد زمانی:
- **تاریخ انتشار فراخوان:** ۱۴۰۴/۰۳/۲۶
- **مهلت دریافت اسناد فراخوان:** ۱۴۰۴/۰۳/۳۱
- **مهلت ارسال پاسخ فراخوان:** ۱۴۰۴/۰۴/۲۱
- **آدرس و تلفن تماس مناقصه‌گزار:**
تهران- خیابان خالد اسلامبولی- خیابان پنجم- پلاک ۲۰- امور حقوقی و پیمان‌ها
تلفن: ۸۸۷۲۲۴۳۰-۰۲۱

روابط عمومی شرکت نفت خزر

شناسه آگهی: ۱۹۴۶۸۱۵

آگهی مزایده اموال منقول تملیکی بانک سپه استان گلستان
به‌شماره ۷۴۳/۱۴۰۴/۰۲

نوبت اول

بانک سپه در نظر دارد اموال منقول تملیکی (تجهیزات و ماشین‌آلات نجاری) خود را از طریق مزایده عمومی و با جزئیات مندرج در اسناد مزایده و با بهره‌گیری از سامانه تدارکات الکترونیکی دولت (ستاد) به‌نشانی الکترونیکی www.setadiran.ir و با شماره مزایده ۱۰۰۴۰۹۲۳۴۰۰۰۰۰۰۲ بصورت الکترونیکی واگذار نماید.
- **تاریخ انتشار آگهی در سامانه ستاد:** ساعت ۸:۰۰ روز پنج شنبه به تاریخ ۱۴۰۴/۰۳/۲۲
- **آخرین مهلت دریافت اسناد مزایده:** ساعت ۱۹:۰۰ روز چهارشنبه به تاریخ ۱۴۰۴/۰۳/۲۸
- **آخرین مهلت ارسال پیشنهاد:** ساعت ۱۹:۰۰ روز یکشنبه به تاریخ ۱۴۰۴/۰۴/۰۸
- **تاریخ بازگشایی پاکات پیشنهادی:** ساعت ۱۱:۰۰ صبح روز دو شنبه به تاریخ ۱۴۰۴/۰۴/۰۹
- **زمان بازدید:** از ساعت ۸:۰۰ صبح روز پنج شنبه به‌تاریخ ۱۴۰۴/۰۳/۲۲ لغایت ساعت ۱۳:۰۰ روز شنبه به تاریخ ۱۴۰۴/۰۴/۰۷ واقع در شهرک صنعتی آزادشهر (بازدید همه روزه به جز پنجشنبه‌ها و ایام تعطیل مقدور می‌باشد).

نحوه فروش: نقدی
- لطفاً به اصلاحات احتمالی انجام‌شده در آگهی نوبت دوم مزایده حاضر که در روز یک شنبه به‌تاریخ ۱۴۰۴/۰۳/۲۵ منتشر و یا در سایت بانک سپه به نشانی الکترونیکی www.banksepah.ir مندرج می‌گردد و تا پایان مهلت ارائه پیشنهادات قیمت ملاک عمل می‌باشد توجه فرمایید.

توضیحات و شرایط:
۱- مزایده‌گران به‌منظور بازدید از اموال منقول مورد نظر در مزایده می‌توانند پس از خرید اسناد، با جناب آقای لولایی شماره تلفن ۳۲۳۵۴۹۱۰ - ۰۱۷ هماهنگی لازم به‌عمل آورده و سپس مراجعه فرمایند.
۲- بانک در قبول یا رد رد یک یا تمامی پیشنهادات در هر مرحله مختار می‌باشد.
۳- کلیه اموال عرضه شده در مزایده با وضع موجود به فروش می‌رسند.
۴- شرکت در مزایده صرفاً از طریق سامانه تدارکات الکترونیکی دولت (ستاد) می‌باشد و کلیه مراحل فرآیند مزایده شامل خرید و دریافت اسناد مزایده، پرداخت تضمین شرکت در مزایده (ودیعه)، ارسال پیشنهاد قیمت و اطلاع از وضعیت برنده بودن مزایده‌گران محترم از این طریق امکان پذیر می‌باشد.
۵- علاقه‌مندان به شرکت در مزایده می‌بایست جهت ثبت نام و دریافت گواهی امضای الکترونیکی (توکن) با دفتر ثبت نام سامانه ستاد به شماره تلفن ۱۴۵۶-۰۲۱ تماس و یا به آدرس اینترنتی www.setadiran.ir مراجعه نمایند. کلیه اطلاعات مورد نظر شامل مشخصات، شرایط و نحوه فروش در برد اعلان عمومی سامانه مزایده قابل مشاهده، بررسی و انتخاب می‌باشد.

بانک سپه - مدیریت شعب منطقه گلستان

شناسه آگهی: ۱۹۴۷۸۲۱

بخش خصوصی

کاهش خرید تضمینی گندم

از ابتدای فصل برداشت تاکنون بیش از ۳ میلیون تن گندم خریداری شده که نسبت به مدت مشابه سال قبل بیش از ۱۰ درصد کاهش داشته است. به گزارش باشگاه خبرنگاران جوان، علیقلی ایمانی، مدیرعامل بنیاد ملی گندمکاران از پرداخت ۱۵ همت مطالبات گندمکاران خبر داد و گفت: بنابر وعده رئیس سازمان برنامه و بودجه طی ۱۰ روز آتی مطالبات گندمکاران پرداخت می‌شود. در اکثر استان‌ها کاهش عملکرد تولید ۳۰ تا ۵۰ درصد داشتیم و باید منتظر ماند و دید که در ادامه فصل برداشت چه اتفاقی رخ می‌دهد. ایمانی با بیان اینکه خرید تضمینی گندم به ۸ تا ۸/۵ میلیون تن می‌رسد، افزود: با توجه به برآورد خرید تضمینی گندم، مازاد نیاز کشور باید از طریق واردات تامین شود، کمااینکه اکنون واردات در حال انجام است. سالانه ۱۲ میلیون تن گندم مورد نیاز کشور است و برآوردها حاکی از آن است که امسال باید ۴ میلیون تن گندم وارد شود.

بیکاری ۳۹ درصدی فارغ‌التحصیلان

حدود ۳۹ درصد از کل بیکاران را فارغ‌التحصیلان آموزش عالی تشکیل داده‌اند و وضعیت موجود نشانه شکاف عمیق ساختاری در نظام آموزش عالی و بازار کار کشور است. به گزارش تسنیم، علی حسین شهریور، دبیرکل خانه تعاونگران، گفت: نظام آموزشی ما بیشتر بر مباحث نظری و مدرک‌محور تمرکز دارد، در حالی که بازار کار به مهارت‌های عملی و تخصصی نیاز دارد. از طرفی، بسیاری از جوانان به دلایل فرهنگی و اجتماعی به رشته‌هایی گرایش پیدا می‌کنند که بازار کار اشباع‌شده‌ای دارند، در حالی که صنعت با کمبود نیروی متخصص در بسیاری از حوزه‌های فنی مواجه است. او افزود: بازنگری در برنامه درسی دانشگاهی با مشارکت فعال صنایع و بخش خصوصی، توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و افزایش سهم هنرستان‌ها باید در اولویت قرار داده شود. همچنین، کارورزی اجباری برای تمام رشته‌های دانشگاهی برای پر کردن شکاف میان دانش نظری و مهارت عملی ضروری است.

افزایش خرید مسکن در پایین‌شهر تهران

تقاضا برای خرید واحدها در مناطق پایین شهر تهران بیشتر شده و نکته این است که خریدار این واحدها افراد از دهک‌های متوسط رو به بالا هستند که با توجه به قیمت این واحدها، سرمایه خود را به این مناطق برده‌اند. به گزارش ایلنا، ایرج رهبر، رئیس کانون انبوهسازان تهران با اشاره به مدل ساخت و ساز واحدهای زیر ۱۰۰ متر در مناطق ضعیف تهران، گفت: در مناطقی که خانوار دهک‌های کم‌درآمد سکونت دارند واحدها با متراژ کمتر از ۱۰۰ متر ساخته می‌شود و در میزان متراژ واحدها به تناسب تقاضای موجود در بازار، سرمایه‌گذاری می‌شود و تقاضا در بازار در متراژ موثر است و در حال حاضر در این مناطق واحدهای زیر ۱۰۰ متر و اغلب واحدهای ۷۵ متری، انبوه‌سازی می‌شود. او درباره روند نوسازی بافت فرسوده در تهران عنوان کرد: سرمایه به سمت نوسازی بافت فرسوده نمی‌رود چراکه تملک زمین و املاک در بافت فرسوده سخت است و مردم خانه‌های فرسوده خود را نمی‌فروشند و سازو کار شکل نمی‌گیرد.