

تصویب شد!

## آیین‌نامه تعیین گروه‌های شغلی و ضوابط مربوط به ارتقاء گروه و تغییر مقام قضات

مصوب ۱۴۰۳



آیین‌نامه تعیین گروه‌های شغلی و ضوابط مربوط به ارتقاء گروه و تغییر مقام قضات تاریخ ۱۶ آبان‌ماه ۱۴۰۳ به تصویب رئیس قوه قضاییه رسید.

به گزارش بازار کار، آیین‌نامه تعیین گروه‌های شغلی و ضوابط مربوط به ارتقاء گروه و تغییر مقام قضات، مشتمل بر ۱۹ ماده و ۲۷ تبصره در تاریخ ۱۶ آبان ۱۴۰۳ به تصویب رئیس قوه قضاییه رسید.

### مقدمه

با عنایت به وظایف مصرح در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران برای قوه قضاییه و با توجه به نقش اساسی قضات در اجرای مسئولیت‌های خطیر محوله؛ و ضرورت پایش مستمر و ارزشیابی عملکرد قضات و نظام‌مند شدن ترفیع پایه قضایی و ارتقای گروه شغلی ایشان به عنوان امر زیربنایی و اصولی برای قوه قضاییه و به موجب تبصره (۵) ماده (۱۴) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳۲۰ با لحاظ مفاد تبصره (۱) ماده (۱۱۷) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶ و جزء (۲) بند (ح) تبصره (۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور و با رعایت ماده (۲۹) قانون برنامه هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۹۳/۳/۰۱ و بنا به پیشنهاد وزیر دادگستری «آیین‌نامه تعیین گروه‌های شغلی و ضوابط مربوط به ارتقای گروه و تغییر مقام قضات» مصوب ۱۳۹۶/۸/۱۳۲۰ و اصلاحیه آن مصوب ۱۴۰۲/۱۱/۰۷، به شرح زیر اصلاح می‌گردد:

### تعاریف

آیین‌نامه: آیین‌نامه تعیین گروه‌های شغلی و ضوابط مربوط به ارتقاء گروه و تغییر مقام قضات؛

کمیسیون: کمیسیون نقل و انتقال قضات؛

معاونت: معاونت منابع انسانی و امور فرهنگی قوه قضاییه؛

مراجع نظارتی: دیوان عالی کشور، دادستانی کل کشور، مرکز حفاظت و اطلاعات قوه قضاییه و دادرسی انتظامی قضات.

رئیس سازمان: رئیس سازمان‌های تابعه قوه قضاییه (سازمان بازرسی کل کشور، سازمان قضایی نیروهای مسلح، سازمان ثبت اسناد و املاک کشور، سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور، سازمان پزشکی قانونی)؛

رئیس کل: رئیس کل دادگستری استان.

فصل اول: ضوابط ارتقاء گروه شغلی و تغییر مقام قضات

ماده ۱- تغییر مقام و ارتقای گروه شغلی قضات با در نظر گرفتن میزان تجربه آنان در امور قضایی، نتایج ارزشیابی، احراز توانایی آنان در انجام امور محول شده، تحصیلات، فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی به شرح مواد آتی تعیین می‌شود.

ماده ۲- موارد زیر سابقه خدمت قضایی محسوب می‌شود:

الف) مدتی که دارند پایه قضایی در واحدهای قضایی یا ستادی سازمان‌ها و مراکز تابعه قوه قضاییه یا وزارت دادگستری خدمت نماید یا به عنوان نماینده مجلس شورای اسلامی یا عضو شورای نگهبان و یا با رعایت شرایط ماده (۴) آیین‌نامه مأموریت‌ها موضوع ماده (۱۱) قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۵۲/۶/۲۶ با اصلاحات بعدی در دستگاه اجرایی فعالیت داشته باشد.

ب) مدت زمان اسارت و زندگانی دارند پایه قضایی مطابق با قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مصوب ۱۳۸۶/۴/۰۲ یا اصلاحات بعدی، مشروط بر اینکه قبل از اسارت و یا زندگانی دارای پایه قضایی باشد.

پ) مدتی که فرد پیش از احراز پایه، قضایی با حکم رئیس قوه قضاییه یا هر یک از اعضای شورای عالی قضایی وقت در دادرسی و دادگاه‌های عمومی و انقلاب اسلامی و سازمان قضایی نیروهای مسلح، در سمت قضایی اشتغال داشته است.

تبصره ۱- مدت زمان کارآموزی ضمن تحصیل و کارآموزی قضایی که منتهی به صدور حکم قضایی گردد، صرفاً به عنوان سنوات خدمت دولتی (اداری) محسوب می‌شود و به عنوان سنوات قضایی محسوب نخواهد شد.

تبصره ۲- مرخصی بدون حقوق، مرخصی استعلاجی بیش از چهار ماه در سال، انفعال موقت، مأموریت تحصیلی تمام وقت جز در موارد قانونی، مأموریت آموزشی به لحاظ ضعف بنیه علمی و ایام تعلیق به جز موارد منتهی به حکم قطعی برائت یا منع تعقیب سابقه قضایی محسوب نمی‌شود. در موارد قرار موقوفی تعقیب و تعلیق بیش از یک سال (صرف نظر از نتیجه رأی) احتساب مدت تعلیق به عنوان سابقه قضایی، منوط به تصویب کمیسیون و موافقت رئیس قوه قضاییه می‌باشد. احتساب موارد مذکور در این تبصره به عنوان سنوات خدمت دولتی (اداری) تابع قوانین و مقررات مربوط می‌باشد.

ماده ۳- مؤلفه‌های احتساب امتیازات مؤثر در فرآیند درخواست تغییر سمت و تغییر محل خدمت به شرح زیر است. این امتیازات تأثیری در افزایش سنوات خدمت قضایی ندارد.

قائم مقام بنیاد ملی نخبگان خبر داد:

## جذب قطعی ۵۰۰ نخبه در ۴۴ دستگاه اجرایی



بازنگری و در این حوزه یکپارچگی ایجاد کنیم، وی ادامه داد: در این راستا در سامانه بنیاد ملی نخبگان فرم‌های نظرسنجی به‌زودی بارگذاری خواهد شد تا از این طریق نخبگان نظرات خود را بارگذاری کنند. این نظرات در بازنگری شاخص‌ها مد نظر قرار خواهد گرفت. احیای طرح احمدی روشنفکران بنیاد ملی نخبگان با اشاره به تعریف و اجرای ۲۳ طرح در این نهاد، گفت: ما درصدد هستیم که برخی از این طرح‌ها را

احیاء کنیم که از جمله آن می‌توان به طرح‌های «احمدی روشن»، «شهید وزوی»، «طرح شهید چمران» و «طرح کاظمی آشتیانی» اشاره کرد. وی طرح شهید احمدی روشن را یکی از برنامه‌های کلیدی بنیاد ملی نخبگان با هدف تشکیل هسته‌های پژوهشی و مساله‌محور در راستای حل چالش‌های اساسی کشور دانست و گفت: این طرح با ایجاد هسته‌های علمی، پژوهشی و فناوری به نخبگان و استعدادها برتر امکان می‌دهد تا از دانش و توانایی‌های خود در حل مشکلات و رفع نیازهای ملی بهره بگیرند. خدایگان یادآور شد: در چارچوب «شبه‌نامه توسعه فعالیت‌های علمی و فرهنگی دانشجویان مستعد تحصیلی کشور (طرح شهید وزوی)، در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۳» این طرح جایگزین طرح «شناسایی، رشد و تعالی دانشجویان صاحب استعداد برتر در مسیر نخبگی» شده است و طی آن اعتبارها و تسهیلاتی به دانشجویان برتر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور اعطا می‌شود.

برای دسترسی به جزئیات بیشتر به لینک زیر مراجعه نمایید

<https://bazarekar.ir/000gdU>

رئیس دانشگاه ملی مهارت

## ۴۰ درصد دانشجویان باید آموزش‌های مهارتی دریافت کنند

بلکه با مهارت همراه است. وی با بیان اینکه تکلیفی که در برنامه هفتم توسعه برای آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها تعیین شده تکلیف بسیار ارزشمند و با ارزشی است، گفت: بیش از ۵۰ درصد دانش‌آموزان دبیرستان‌ها و متوسطه دوم باید در هنرستان تحصیل کنند که تکلیفی برای آموزش و پرورش است. آموزش بر پایه مهارت مورد تأکید



سیاست‌گذاران استرژیک دانشگاه ملی مهارت بیشتر خروجی‌های هنرستان را ورودی‌های دانشگاه ملی مهارت و سایر زیر نظام‌های آموزش‌های مهارتی دانست و افزود: آموزش بر پایه مهارت مورد تأکید سیاست‌گذاران قرار گرفته است و ۴۰ درصد دانشجویان تمام زیرنظام‌های آموزش‌های عالی کشور در پایان برنامه باید آموزش‌های مهارتی را دریافت کنند. زمانی در ادامه سخنان خود اظهار کرد: بسیاری از فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها شغل مناسب خود پیدا نمی‌کنند یا بعضاً اشتغال در مشاغل غیر مرتبط دارند و تعداد اندکی از آن‌ها که شغل مرتبط پیدا می‌کنند در مسیر خود موفقیت‌های آن‌چنانی ندارند و برخی از فارغ‌التحصیلان نیز مهارتی که در دوره تحصیل کسب می‌کنند آن ویژگی‌هایی نیست که بازار کار طلب می‌کند و صد در صد انطباق حاصل نمی‌شود.

رئیس مرکز کارآفرینی و ارتباط با صنعت دانشگاه سمنان

## نخستین نمایشگاه کار دانشگاه سمنان برگزار می‌شود

تخصصی «بررسی فرصت‌ها، چالش‌ها و راه کارهای جذب نسل Z» است که با حضور مدیران و مسئولین منابع انسانی سازمانها، شرکتها و موسسات برپا می‌شود.

دکتر مدرسی افزود: کارگاه «شبه‌سازی مباحثه شغلی» برای دانشجویان، گفتگوی دانشجویان و فارغ‌التحصیلان با مدیران صنایع تحت عنوان «پیوند نسل‌ها از تحصیل تا استخدام» و «داستان موفقیت و شکست» که با ارائه تجربیات فردی و کسب و کاری یک کارآفرین مطرح خواهد بود و همچنین کارگاه «چیستی و کاربست مهارت‌ها برای پل زدن بین دانشگاه و دنیای کار» چهار برنامه جانبی دیگر این رویداد هستند.

رئیس مرکز کارآفرینی و ارتباط با صنعت دانشگاه سمنان درباره مشارکت کنندگان خصوصی و دولتی این نمایشگاه گفت: اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، شهرداری، استانداری، سازمان فنی و حرفه‌ای و شرکت شهرک‌های صنعتی استان با میزبانی دانشگاه سمنان، مشارکت کنندگان بخش دولتی نمایشگاه هستند. همچنین اتاق بازرگانی، صنایع و معادن، انجمن مدیران صنایع، پارک علم و فناوری دانشگاه سمنان نیز از دیگر مشارکت کنندگان این رویداد هستند. استاد کارآفرینی دانشگاه سمنان گفت: در بخش خصوصی نیز حدود ۲۰ شرکت صنعتی استان برای معرفی فرصت‌های شغلی خود و جذب نیروهای کارآموز، مشارکت فعال دارند که گروه مهنا، خودروسازی فردا، کلران، آریا ترانسفور، پارمیدیا، رزا استیل، سیم و کابل مغان، تیرازه، ساتراپ، فنرول دامغان و چند شرکت دانش بنیان از جمله آنها هستند.

قائم مقام بنیاد ملی نخبگان از معرفی ۱۳۸۶ نخبه به سازمان امور استخدامی در فراخوان‌های اول و دوم جذب نخبگان خبر داد و گفت: از این تعداد ۵۰۰ نفر کد استخدامی دریافت کرده‌اند. به گزارش بازار کار، دکتر سعید خدایگان در نشست خبری امروز اشتغال نخبگان را یکی از مسائل مهم دانست و گفت: برای این منظور دو مسیر جذب نخبگان در دانشگاه‌ها به عنوان هیات علمی و جذب در دستگاه‌های اجرایی است.

جذب از طریق جذب هیات علمی از سال ۹۴ آغاز شد و تاکنون ۹۸۰ نفر از نخبگان در دانشگاه‌های تراز اول کشور به عنوان عضو هیات علمی جذب شده‌اند. وی با اشاره به آخرین وضعیت جذب نخبگان در دستگاه‌های اجرایی، اظهار کرد: در این زمینه تاکنون ۳ فراخوان منتشر شده و فراخوان سوم نیز از ۱۵ بهمن ۱۴۰۲ منتشر شده و بنا به دلایلی اجرای فراخوان سوم در مرحله اول باقی مانده است، ولی به‌زودی فازهای بعدی این فراخوان انجام می‌شود. خدایگان ادامه داد: در دو فراخوان اول ۱۳۸۶ نفر از نخبگان به سازمان امور استخدامی معرفی شدند که از این تعداد ۵۰۰ نفر آنها کد استخدامی دریافت کرده‌اند و هم اکنون در دستگاه‌های اجرایی مشغول به کار شده‌اند. قائم مقام بنیاد ملی نخبگان با بیان اینکه این تعداد از نخبگان معرفی شده در ۴۴ دستگاه اجرایی معرفی شده‌اند، یادآور شد: ما برای ایجاد ظرفیت‌های بیشتر اشتغال مسیر دیگری را پیگیری می‌کنیم و آن جذب نخبگان در شرکت‌های دانش‌بنیان و دستگاه‌های خصوصی است. خدایگان با اشاره به شاخص‌های نخبگی، تأکید کرد: در دور جدید درصدد هستیم تا شاخص‌های نخبگی را

رئیس دانشگاه ملی مهارت

رئیس دانشگاه ملی مهارت با اشاره به سیاست‌های برنامه هفتم توسعه تصریح کرد: ۴۰ درصد دانشجویان تمام زیرنظام‌های آموزش‌های عالی کشور در پایان برنامه توسعه هفتم باید آموزش‌های مهارتی را دریافت کنند. به گزارش بازار کار، غلامرضا زمانی در مراسم تکریم و معارفه سرپرست دانشگاه ملی مهارت و دانشکده شهید باهنر

شیراز اظهار کرد: یکی از شاخص‌های اصلی توسعه‌یافتگی در هر کشوری، میزان مهارتی است که مردم آن کشور از آن برخوردار هستند؛ عامل اصلی و موتور محرکه در توسعه کشورهای پیشرفته، آموزش‌های مهارتی است که بعضاً در کشورهای جهان سوم و کشورهای کمتر توسعه یافته یا به فراموشی سپرده شده و یا به کم‌تر اهمیت داده می‌شود. رئیس دانشگاه ملی مهارت بیان کرد: مطالعات نشان می‌دهد در هر دستگاه بیش از ۷ درصد نیروی کار ماهر وجود ندارد، بنابراین باید آموزش‌های مهارت محور را سرلوحه کار خود قرار دهیم. زمانی اظهار کرد: در گذشته نه چندان دور مؤسسات و آموزشگاه‌ها تنها برای تولید مدرک تأسیس می‌شدند اما از ابتدای برنامه ششم توسعه با یک شیب ملایم و در برنامه هفتم توسعه با یک شیب نسبتاً تندتر این واقعیت خود را نشان داد که مسیر اشتغال صرفاً مدرک نیست

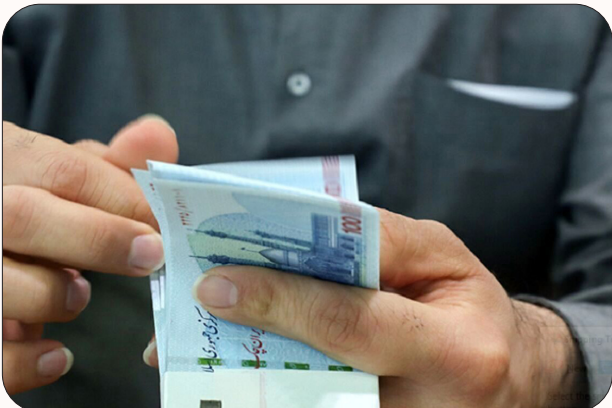
رئیس مرکز کارآفرینی و ارتباط با صنعت دانشگاه سمنان

رئیس مرکز کارآفرینی و ارتباط با صنعت دانشگاه سمنان از برگزاری نخستین نمایشگاه کار دانشگاه سمنان با پنج رویداد تخصصی جانبی از فردا ۲۰ تا ۲۲ آبان در این دانشگاه خبر داد. دکتر مدرسی رئیس مرکز کارآفرینی و ارتباط با صنعت دانشگاه سمنان امروز (۱۹ آبان) با اشاره به اهداف برگزاری این نمایشگاه اظهار کرد: پیوند کارفرمایان و صاحبان صنایع که متقاضی جذب نیروهای علمی و تخصصی هستند با فارغ‌التحصیلان و دانشجویانی که به دنبال فرصت‌های شغلی یا کارورزی هستند از اهداف اصلی برپایی این رویداد است.

وی به دیگر اهداف برگزاری این نمایشگاه اشاره کرد و افزود: شبکه سازی بین صاحبان صنایع و واحدهای کسب و کار، شرکت‌های دانش بنیان و همچنین شکل‌گیری شبکه در بین دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دارای شرایط احراز فرصت‌های شغلی متنوع، از دیگر اهداف برگزاری این نمایشگاه است. رئیس مرکز کارآفرینی و ارتباط با صنعت دانشگاه سمنان گفت: این رویداد با ارائه فرصت‌های شغلی موجود در فضای کسب و کار مشارکت کنندگان و حضور و شناسایی نیروهای کاری فارغ‌التحصیل و دانشگاهی، فضای مناسب برای جذب نیروهای کارآمد توسط کارفرمایان و انتخاب مشاغل مورد علاقه کارجویان را فراهم می‌سازد و امکان ارائه و دریافت مستقیم رزومه‌ها، بررسی اولیه آنها و حتی ارزیابی و مصاحبه اولیه هم میسر است. وی به برنامه‌های جانبی این نمایشگاه پرداخت و گفت: یکی از برنامه‌های کاربردی پیش‌بینی شده، نشست

فرهنگیان همچنان در ته صف پرداخت حقوق!

## بررسی تفاوت‌های فاحش میان پرداختی کارکنان دستگاه‌های اجرایی مختلف



سازمان اداری و استخدامی کشور گزارش وضعیت پرداخت دستگاه‌های اجرایی را منتشر کرد. طبق این جدول بیشترین میانگین ناخالص پرداختی مربوط به وزارت نفت است و آموزش و پرورش با میانگین ناخالص پرداختی کمتر از ۱۶ میلیون تومان در قهر این جدول قرار گرفته است.

به گزارش بازار کار، بی‌عدالتی حقوق‌ها برطرف می‌شود؟ تجربه ثابت کرده است ظاهراً اراده‌ای برای رفع چنین معضلی وجود ندارد. شاید یکی از علل آن، حقوق‌های بالای مدیران است که وضعیت کارکنان را در کم‌نمی‌کنند و از آنجا که فهمی در این خصوص ندارند، نسبت به اصلاح حقوق‌ها و عادلانه کردن آن گامی برنمی‌دارند.

انتشار گزارشی جدید از سازمان امور اداری و استخدامی درباره حقوق کارمندان دولت در سال ۱۴۰۲ و شکاف عمیق بین دستمزد وزارتخانه‌ها باهم، مجدداً ناعادلتی در ساختار اداری کشور را به موضوعی داغ تبدیل کرده است. بی‌عدالتی در پرداخت حقوق کارمندان از موضوعاتی است که هرازچندگاهی مطرح و دوباره به فراموشی سپرده می‌شود. اما این سؤال برای بسیاری ایجاد شده که فرمول محاسبه دستمزدها چگونه است و چرا باید تفاوت دریافتی یک کارمند با کار مشابه در دو وزارتخانه مختلف از زمین تا آسمان باشد؟ سازمان اداری و استخدامی کشور گزارش وضعیت پرداخت دستگاه‌های اجرایی را منتشر کرد. طبق این جدول بیشترین میانگین ناخالص پرداختی مربوط به وزارت نفت است و آموزش و پرورش با میانگین ناخالص پرداختی کمتر از ۱۶ میلیون تومان در قهر این جدول قرار گرفته است.

ناعادلتی در پرداخت حقوق کارمندان پیش از این بارها مورد تأکید مقام‌های مسئول قرار گرفته است. به عنوان مثال محمدباقر قالیباف، رئیس مجلس در جلسه علنی مجلس در اسفند ۱۴۰۰ از امضای طرحی به منظور ساماندهی وضعیت استخدامی و برقراری عدالت در دریافتی‌های کارکنان خبر داده بود که بر اساس آن این طرح با اولویت دنبال شود.

قالیباف گفته بود: در حوزه قراردادهای کارکنان و میزان دریافتی آنان در سطح کشور بی‌عدالتی‌هایی وجود دارد و همه به آن واقف هستیم. این موضوع تنها مربوط به کارکنان یک وزارتخانه نیست بلکه در تمام وزارتخانه‌ها و دستگاه‌ها دیده می‌شود. یک کارمند که از لحاظ تخصص، تحصیلات و اثرگذاری نقش بیشتری دارد، حقوق کمتری دریافت می‌کند. وی در ادامه اظهار کرده بود: بارها دیده‌ایم یک کارمند رسمی به مراتب حقوق بیشتری از یک کارمند شرکتی دریافت می‌کند، در حالی که هر دو در یک اتاق هستند و کار مشابهی دارند. ساماندهی وضعیت قراردادی و دریافتی کارکنان یک موضوع جدی است و هم در اولویت دولت و هم در اولویت مجلس قرار دارد. رئیس‌جمهور به سازمان امور استخدامی دستور داده است به این موضوع ورود کند. مجلس نیز طرحی به ارزش ۱۸۰ امضا برای ساماندهی این حوزه دارد.

به گفته بهروزی‌فر، کمیسیون اجتماعی برای برقراری عدالت نسبی در این زمینه و ایجاد تحول در ساختار اداری و استخدامی کشور طرح مذکور را در اولویت کاری خود قرار داده است. ناعادلتی در پرداخت حقوق کارمندان مورد تأکید رئیس فقید دولت سیزدهم نیز قرار داشت، به طوری که ایشان در نشست پرداخت‌های ناعادلانه و تفاوت حقوق کارمندان در وزارتخانه‌های مختلف را نگران‌کننده دانسته و گفته بود: نباید اجازه داد چانه‌زنی در نظام پرداخت حقوق جدا جدا را بگیرد چراکه چانه‌زنی حد یقیف ندارد، دولت موظف است همه حقوق‌بگیران را عادلانه و به یک چشم ببیند.

تقسیم منابع دستگاه‌های درآمدزا تحت عنوان رفاهیات

در این باره مه‌ران مرادی، کارشناس امور اداری و استخدامی در گفتگو با «چون» به موضوع چانه‌زنی دستگاه‌ها برای دریافت منابع بیشتر با سازمان برنامه‌بودجه اشاره کرد و گفت: وقتی به احکام حقوق کارمندان دستگاه‌های مختلف مراجعه کنید، مشاهده می‌شود احکام آن‌ها به هم نزدیک است، اما دلیل تفاوت در پرداختی‌ها به مسائلی دیگر از جمله تفاوت در رقم پرداخت رفاهیات یا بن‌کارت بازمی‌گردد.

وی افزود: به عنوان مثال مشاهده می‌شود راننده‌ای در یک وزارتخانه ۱۵ میلیون تومان دریافتی دارد، اما راننده‌ای در وزارتخانه‌های دیگر با همان وظایف دریافتی ۲۵ میلیون تومانی دارد. دلیل این مسئله به تفاوت در پرداختی‌های رفاهیات و همچنین چانه‌زنی آن سازمان برای دریافت منابع بیشتر بازمی‌گردد. این کارشناس منابع انسانی ادامه داد: در واقع هر چه دستگاهی درآمدزایی بیشتری داشته باشد، وضع کارکنانش به تبع آن بهتر خواهد بود و نتیجه این گونه خواهد شد که وزارت نفت که وزارتخانه‌های درآمدزاست، حقوق بیشتری نسبت به کارمندان وزارت آموزش و پرورش پرداخت می‌کند.

وی افزود: برخی دستگاه‌ها منابع مازاد پرداختی خود را از محل‌های مختلف همانند صرفه‌جویی از منابع عمومی تأمین و در مقابل برخی سازمان‌ها با مشکلات مالی دست‌وپنجه نرم می‌کنند و برای‌شان پرداختی‌های بیشتر امکانپذیر نیست.

وی با بیان اینکه این پرداختی‌ها قانونی، اما بی‌عدالتی محض است، افزود: این رویه به طور حتم باید اصلاح شود. به گفته وی، ثبت حقوق‌ها در سامانه پرداخت حقوق و دستمزد که در دولت سیزدهم کلید خورد، اگرچه موجب شفافیت در نظام اداری و پرداختی‌ها شده، اما موضوع تبعیض در پرداخت‌ها همچنان به قوت خود باقی است.

برای دسترسی به جزئیات بیشتر به لینک زیر مراجعه نمایید

<https://bazarekar.ir/000gb7>