



چهارشنبه ۲۷ فروردین ۱۳۹۹

برق

خبرنامه روزانه سندیکای صنعت برق ایران

۲۶۱۶

جناب آقای مهندس عبهری

مشاور ارشد محترم سندیکای صنعت برق ایران
با نهایت تأثر و تأسف، درگذشت مادر گرامیتان را
تسلیت عرض نموده برای آن مرحومه علو درجات و
برای بازماندگان صبر و شکیبایی آرزو مندیم.

ستاد پشتیبانی علمی صنعت برق در مواجهه با

کرونا..... ۲

ابلاغیه سازمان امور مالیاتی در خصوص

حمایت‌های دولت از فعالین اقتصادی ۳

بررسی تجارب سازمان‌های ایرانی در برابر کرونا

..... ۳

نخستین گزارش از سلسله گزارش‌های «اقتصاد

کرونا» با موضوع مالیات منتشر شد ۴

مهلت ارائه اسناد حمل در حواله‌های ارزی

افزایش یافت ۴

بخشنامه تعیین حداقل مزد کارگران در سال

۹۹ به کارفرمایان و کارگاه‌ها ابلاغ شد ۵

اعتراض صنعتگران به پروتکل‌های وزارت

بهداشت ۶

پاسخ همتی: وام کرونایی صندوق بین‌المللی

پول پیش شرط ندارد ۶

کسب و کارهایی که هم کرونا نقره داغشان کرد

هم تأمین اجتماعی ۷

مهدی مسائلی؛ عضو هیات مدیره سندیکای صنعت برق ایران:

کارگران ناراضی و کارفرمایان ناتوان



مهدی مسائلی، عضو هیات مدیره سندیکای صنعت برق ایران با اشاره به تصویب حقوق و دستمزد کارگران در سال ۹۹ اظهار کرد: نرخ حقوق و دستمزد کارگران هر ساله با حضور نمایندگان بخش کارفرمایی، کارگری و دولت در شورای عالی کار بررسی و به تصویب می‌رسد. امسال نیز این نرخ با افزایش اسمی ۲۱ درصد و در واقع با افزایش ۳۹ درصدی بدون امضای صورت‌جلسه از سوی نماینده کارگران به تصویب رسید.

وی با اشاره به اینکه در جریان تصویب نرخ حقوق و دستمزد، همیشه کارگران ناراضی هستند و کارفرمایان ناتوان، ادامه داد: کارگران ناراضی هستند چراکه با نرخ تورم و رشد قیمت‌ها، افزایش حقوق تکافوی مخارج آن‌ها را نخواهد داد. کارفرمایان به خصوص در حوزه پیمانکاری از پرداخت حقوق پرسنل و نیروی کار خود ناتوان هستند، چون به هیچ بودجه و منبع دولتی وابسته نبوده و قائم به ذات خود هستند و در مقابل هیچ بازار تضمین شده‌ای برای فعالیت آن‌ها وجود ندارد. مسائلی با بیان اینکه تعریفی که از بخش خصوصی در این کشور وجود دارد، تعریف درستی نیست، تصریح کرد: متأسفانه مدل تعریف و روح حاکم بر بخش خصوصی درست تبیین نشده است، ما در کشوری

زندگی می‌کنیم که عمده اقتصاد در دست دولت است و بخش خصوصی به عنوان کارمندان بی‌حیره و مواجب دولت محسوب می‌شوند.

عضو هیات مدیره سندیکا تاکید کرد: عمده اقتصاد دست دولت است، بزرگترین کارفرما دولت است، تمام قوانین و دستورالعمل‌ها هم از سوی حاکمیت تعیین می‌شود. اتفاقات سیاسی هم که در کشور رخ می‌دهند آثار سیاسی دارند که آن هم از نظام حاکم حاصل می‌شود. در این فضایی که تعریف شد، بخش خصوصی برای مجوز فعالیت گرفتن، باید به ازای فعالیت خود مالیات و به ازای پرسنل و نیروی کار، سهم دولت را در قالب بیمه تامین اجتماعی پرداخت کند.

وی با تاکید بر افزایش نرخ ارز و فضای ملتهب موجود برای کسب و کار، اظهار کرد: در چنین فضایی بازار کاری در اختیار بخش خصوصی نیست و با نوسانات و تلاطماتی که در نرخ ارز، نرخ فلز و مسائل بین‌المللی وجود دارد، بخش خصوصی تضمینی برای کسب درآمد ندارد لذا در زمان افزایش نرخ حقوق کارگران ناچار به تصمیم‌گیری به دو صورت است، یا دست به تعدیل نیرو می‌زند که همین تصمیم تبعات اجتماعی زیادی از قبیل افزایش بیکاری را در پی دارد. راه دوم اینکه در موقع عقد قرارداد با نیروی کار خود تمامی تعهدات را می‌پذیرد، اما در عمل به آنها ناتوان است که باعث تحمیل بدهی و حقوق‌های معوق بر بنگاه اقتصادی می‌شود.

عضو هیات مدیره سندیکا تصریح کرد: در کشوری مثل چین که کارخانه دنیا نامیده می‌شود و یا کشوری مثل آلمان، امکان توافق بین کارفرما و نیروی کار وجود دارد. البته این به معنای این نیست که در این کشورها قانون کاری وجود ندارد بلکه برای رسیدن به توافق و گرفتن بهترین نتیجه چنین

امکانی فراهم شده است.

وی با تاکید بر اینکه اقتصاد ما دارای مشکل زیرساختی است و جزیره‌ای عمل می‌کنیم، گفت: ما در ایران به ریال کسب درآمد می‌کنیم و به دلار هزینه می‌کنیم. دولت هر تصمیمی که بخواهد می‌گیرد و فشار آن را بر روی دوش مردم می‌گذارد که این روش منطقی نیست. ما بازار را به شکل آزاد اداره می‌کنیم، اما قواعد را به شکل سوسیالیستی جلو می‌بریم. در کشوری مثل آمریکا هم اگر امکان رقابت وجود نداشته باشد بنگاه اقتصادی ممکن است نابود شود، اما آیا آن‌ها هم که صبح از خواب بیدار می‌شوند، دارایی‌هایشان نصف یا یک سوم شده است؟! همه این مشکلات نشان می‌دهد که در مولفه‌های اقتصادی کلان باید به سمت ثبات حرکت کنیم.

مسائلی تصریح کرد: عملکرد تمامی شرکت‌های ثبت شده شفاف است و با قانون‌هایی که وجود دارد عملاً هیچ راه فراری برای شرکت‌ها وجود ندارد و اداره‌داری نظارت کامل دارد. اما در مقابل ببینید شرکتی را که در آغاز سال قراردادی را با دلار سه هزار تومانی امضا کرده و در آخرین ماه سال باید با دلار ۱۲ هزار تومانی و معضلاتی که این افزایش نرخ ارز برای شرکت و پروژه‌هایش به همراه داشته است، دست و پنجه نرم کند.

عضو هیات مدیره سندیکا افزود: وقتی چنین شرایطی برای بنگاه اقتصادی پیش می‌آید و قراردادهایش هر سال متوقف و به سال بعد کشیده می‌شود، در پرداخت حقوق و دستمزد کارگران آن شرکت نیز چالش‌هایی به وجود می‌آید. در چنین مواردی یا شرکت با سود کم پروژه خود را به پایان می‌رساند و یا اصلاً سودی نکرده و دچار زیان و خسران هم می‌شود.

وی با اشاره به اینکه امروز مکانیزم بازار از حالت اعتباری به نقدی و مکانیزم بازار بین‌الملل از LC به Cash in advance تغییر پیدا کرده است، تاکید کرد: با این شرایط نیاز بخش خصوصی به تامین نقدینگی افزایش پیدا کرده است و با فشاری که برای تامین نقدینگی به این بخش وارد می‌شود، دیگر قراردادهای سودده نیستند و زیان‌ده شدند و همه این مسائل باعث می‌شود که امروز کارفرما به افزایش حدود ۴۰ درصدی حقوق و دستمزد کارگران واکنش نشان دهد و نگران باشد.

مسائلی افزود: راهکار تمامی مسائل ذکر شده این است که تمامی قراردادهای در بستری ثابت منعقد شود و در همان بستر به پایان برسد که این ثبات منوط به تعیین مولفه‌های اقتصادی جامع و کامل است و تا چنین مولفه‌هایی مشخص نشود، هر سال در بررسی و تصویب حقوق و دستمزد کارگران با جنگ تمام عیار بین نمایندگان کارفرمایی و کارگری مواجه خواهیم بود و هر دو طرف از نتیجه مصوبه ناراضی خواهند بود.

عضو هیات مدیره سندیکا با تاکید بر اینکه تمامی فعالان صنعت برق نیز با مشکلات مذکور دست به گریبان هستند، خاطرنشان کرد: اگر اقتصاد بخش خصوصی گردش نکند و تکافوی هزینه‌هایش را ندهد، از حرکت باز خواهد ایستاد و هرگونه زور برای ابقای آن‌ها بدون اثر خواهد بود. ادامه این شرایط و نابودی و انحلال شرکت‌ها نیز به بی‌اعتباری و بی‌اعتمادی در کشور دامن می‌زند لذا حاکمیت و قوای سه‌گانه باید توجه داشته باشند که اگر از بخش خصوصی حمایت نکنند، عملاً مسائل حقوق و دستمزد نیروی کار همیشه بلا تکلیف خواهد ماند و این بلا تکلیفی مانعی است در برابر تولید و جهش تولید.



آغاز بکار ستاد پشتیبانی علمی صنعت برق در مواجهه با کرونا

رئیس پژوهشگاه نیرو در حکمی رئیس ستاد پشتیبانی علمی صنعت برق در مواجهه با بحران شیوع کرونا را منصوب کرد.

رئیس پژوهشگاه نیرو در حکمی مهندس محمدرضا صفری را به عنوان رئیس ستاد پشتیبانی علمی صنعت برق در مواجهه با بحران شیوع کرونا منصوب کرد.

قرار است این ستاد تدابیر لازم برای مواجهه صحیح با آثار و تبعات سوء این بحران را بررسی و راهکارهای علمی لازم را به صنعت برق ارائه کند.

رویداد آنلاین

سایه روشن

بررسی تجارب سازمان‌های ایرانی در برابر کرونا
از نگاه رهبری سازمانی و مدیریت منابع انسانی

چهارشنبه مورخ ۲۷ فروردین ماه
ساعت ۶ تا ۸ شب

ثبت نام از طریق: eseminar.tv



محسن مکرمی
معاون منابع انسانی
گروه دیجیکالا



علیرضا کلاهی
رئیس کمیسیون
صنایع اتاق بازرگانی تهران



شهرام کریمی
HR Data Manager
QBE Insurance



دکتر آرش انیسیان
مدیرعامل بیمارستان
ابن سینا



احمد حسینی
مدیر منابع انسانی
همکاران سیستم



سارا سامخانی
مدیر توسعه سازمانی
ارتباط فردا



شهرام رحیمیان
مدیر سرمایه‌های انسانی
فناپ



بهنام نجاری
معاون منابع انسانی
ایرانسل



مونا ساعدی
People & Org Manager
Novo Nordisk



سیدعلیرضا کاشی‌زاد



منصور شیرزاد



عماد فانی



تیم طراحی و اجرا

کلیه عواید این رویداد آنلاین به
کمپین نفس اهدا خواهد شد.



با حمایت

HR Talk

این گونه مودیان قادر به پرداخت بدهی خود نباشند، سازمان امور مالیاتی کشور می‌تواند نسبت به امهال بدهی به مدت حداکثر سه ماه و تقسیط به مدت نه ماه از تاریخ درخواست اولیه برای امهال و تقسیط فارغ از مهلت سه‌ساله مذکور در ماده (۱۶۷) قانون مالیات‌های مستقیم اقدام نماید.

۲. در مواردی که طبق مقررات قانون مالیات‌های مستقیم و قانون مالیات بر ارزش افزوده انقضای مهلت زمانی برای اعتراض به اوراق مالیاتی از تاریخ ۹۸/۱۲/۰۱ لغایت ۹۹/۰۲/۱۵ شد، مهلت اعتراض حداکثر تا تاریخ ۹۹/۰۳/۳۱ تمدید می‌شود.

۳. جرائم پرداخت نشده بدهی مالیات و عوارض قانون موسوم به تجمیع عوارض مصوب ۸۱/۱۰/۲۲ به شرط پرداخت اصل مالیات و عوارض تا تاریخ ۹۹/۰۹/۳۰ بخشوده می‌شود.

۴. تاریخ لازم‌الاجرا شدن ارزش معاملاتی تعیین شده در اجرای مقررات ماده (۶۴) قانون مالیات‌های مستقیم مصوب ۹۴/۰۴/۳۱ در سال ۱۳۹۸ برای اجرا در سال ۱۳۹۹ از یک ماه به چهارماه پس از تاریخ تصویب نهایی کمیسیون تقویم املاک افزایش می‌یابد.

۵. کمک‌های نقدی و غیر نقدی اشخاص حقیقی و حقوقی در اسفندماه ۱۳۹۸ و سه‌ماهه اول سال ۱۳۹۹ جهت تأمین لوازم و تجهیزات مصرفی مورد نیاز بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی و تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی و نیروهای مسلح و سایر مراکز درمانی مورد تأیید وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی جهت مبارزه با ویروس کرونا که مورد تأیید وزارت مذکور قرار گیرد به‌عنوان هزینه‌های قابل قبول مالیاتی در سال پرداخت محسوب می‌شود.



ابلاغیه سازمان امور مالیاتی در خصوص حمایت‌های دولت از فعالین اقتصادی در شرایط کرونا

سندیکا در نامه‌ای ابلاغیه سازمان امور مالیاتی در خصوص حمایت‌های مالیاتی دولت از فعالین اقتصادی در شرایط کرونا را به اطلاع اعضا رساند. بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۹/۱ مورخ ۹۹/۰۵/۰۱ سازمان امور مالیاتی کشور خطاب به رئیس امور مالیاتی شهر و استان تهران و مدیران کل امور مالیاتی استان‌ها، با موضوع مصوبه شماره ۱۶۵۲۳۳ جلسه مورخ ۹۸/۱۲/۲۷ «ستاد ملی مبارزه با بیماری کرونا» در خصوص «حمایت‌های مالیاتی دولت از فعالین اقتصادی» برای اجرا و اقدام ابلاغ شده است. مشروح مصوبه جهت استحضار و بهره برداری اعضای محترم به شرح ذیل اطلاع‌رسانی می‌گردد:

۱. در سال ۱۳۹۹، در مواردی که مهلت مقرر برای تقسیط بدهی (اعم از اصل مالیات، عوارض و جرائم) قانون مالیات‌های مستقیم و قانون مالیات بر ارزش افزوده مودیان مالیاتی در اجرای ماده (۱۶۷) قانون مالیات‌های مستقیم به اتمام رسیده باشد و

بررسی تجارب سازمان‌های ایرانی در برابر کرونا در رویداد آنلاین

روز چهارشنبه مورخ ۲۷ فروردین ماه - ساعت ۱۸ الی ۲۰
کلیه عواید به کمپین نفس تعلق خواهد گرفت.



مهلت ارائه اسناد حمل در حواله‌های ارزی افزایش یافت

بانک مرکزی مدت‌زمان ارائه اسناد حمل در خصوص حواله‌های ارزی را تا اطلاع ثانوی برای شرکت‌های تولیدی به ۱۱ ماه و برای واحدهای تجاری به ۸ ماه افزایش داد.

بانک مرکزی با ابلاغ بخشنامه‌ای به شبکه بانکی کشور، مدت‌زمان ارائه اسناد حمل در خصوص حواله‌های ارزی را به علت شیوع کرونا افزایش داد.

این بخشنامه، با توجه به شیوع بیماری کرونا و تأثیر آن بر جریان فعالیت تجارت خارجی از جمله برای واردکنندگان کالا در حوزه تدارک حمل به‌موقع کالا، بارگیری آن، تهیه اسناد حمل مربوطه و تحویل فرایند واردات قطعی و در راستای مساعدت و حمایت از واردکنندگان کالا صادر شده است.

بر این اساس، طبق اعلام بانک مرکزی، مهلت ارائه اسناد حمل حواله‌های ارزی برای واحدهای تولیدی به ۱۱ ماه و برای واحدهای تجاری به ۸ تا اطلاع ثانوی افزایش می‌یابد.

خصوصی از اسفند ۹۸ هم‌زمان با شیوع ویروس کرونا، باهدف کاهش آسیب‌های اقتصادی ناشی از شیوع این ویروس و اطلاع فعالان اقتصادی از آخرین تصمیم‌گیری‌ها، در وبسایت خود اقدام به انتشار و به‌روزرسانی آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها، پژوهش‌ها، مکاتبات و همچنین پروتکل‌های بهداشتی واحدهای صنعتی ابلاغ‌شده تحت عنوان «اقتصاد کرونا» کرده است.

نخستین گزارش در پایگاه جامع مستندات «اقتصاد دوران کرونا» به موضوع «مالیات» اختصاص دارد. این گزارش شامل تصمیمات و اقدامات اخیر انجام‌شده از سوی دولت در حوزه مالیات، بعلاوه پیشنهادهای مالیاتی ارائه‌شده توسط مراجع و استان‌های مختلف برای گذار از بحران فعلی ناشی از شیوع کرونا در اقتصاد کشور است. سلسله گزارش‌های منتشرشده با عنوان «اقتصاد کرونا» شامل بخش‌های تأمین مالی، تأمین اجتماعی و حوزه قضایی است که در هر گزارش، یکی از زیرمجموعه‌های این بخش‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

بر اساس اعلام دبیرخانه شورای گفت‌وگوی دولت و بخش خصوصی تمامی دستگاه‌های اجرایی، دانشگاه‌ها و پژوهشگران و سایر مراجع مرتبط می‌توانند در صورت تمایل برای ثبت تولیدات و گزارش‌های خود در این پایگاه جامع، مستندات خود را به نشانی info@ppdc.ir ارسال کنند. نتیجه بازخوردهای دریافتی و پیشنهادهای خوانندگان در اسرع وقت در صحن جلسات شورای گفتگو با حضور وزرای مختلف، نمایندگان مجلس، معاونین قوه قضائیه و دیگر اعضای قانونی شورا مطرح و سپس مصوبات آن با تأیید هیئت‌وزیران اجرا می‌شود. **لینک گزارش**



نخستین گزارش از سلسله گزارش‌های «اقتصاد کرونا» با موضوع مالیات منتشر شد

نخستین گزارش در پایگاه جامع مستندات «اقتصاد دوران کرونا» که از سوی دبیرخانه شورای گفت‌وگوی دولت و بخش خصوصی راه‌اندازی شده به موضوع «مالیات» اختصاص دارد.

دبیرخانه شورای گفت‌وگوی دولت و بخش

شریعتمداری وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی مصوبه شورای عالی کار در خصوص تعیین حداقل مزد کارگران در سال ۱۳۹۹ که در جلسه مورخ ۲۰ فروردین ماه سال جاری در شورای عالی کار به تصویب رسیده بود را به کلیه کارفرمایان و کارگاه‌های مشمول قانون کار ابلاغ کرد.

متن کامل بخشنامه تعیین حداقل مزد کارگران در سال ۱۳۹۹ به شرح زیر است.

در اجرای ماده (۴۱) قانون کار، شورای عالی کار با حضور نمایندگان سه گروه دولت، کارفرمایان و کارگران در جلسه مورخ ۲۰ فروردین ۱۳۹۹ پس از بحث و بررسی تعیین حداقل مزد کارگران در سال ۱۳۹۹، با در نظر گرفتن معیارهای موضوع آن ماده و همچنین با توجه به مقتضیات بنگاه‌های تولیدی و کارفرمایان و شرایط اقتصادی جامعه موارد زیر را مورد تصویب قرار داد:

۱- از اول سال ۱۳۹۹ حداقل مزد روزانه با نرخ یکسان برای کلیه کارگران مشمول قانون کار - اعم از قرارداد دائم یا موقت - مبلغ ۶۱۱ هزار و ۸۰۹ ریال تعیین می‌شود.

همچنین از اول سال ۱۳۹۹ سایر سطوح مزدی نیز روزانه ۱۵ درصد مزد ثابت یا مزد مبنا - موضوع ماده ۳۶ قانون کار - به اضافه روزانه ۳۰ هزار و ۳۳۸ ریال به نسبت آخرین مزد در سال ۱۳۹۸ افزایش می‌یابد.

تبصره - با اعمال افزایش این بند، مزد شغل کارگران مشمول طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نیز مزد ثابت سایر کارگران نباید روزانه از مبلغ ۶۱۱ هزار و ۸۰۹ ریال کمتر شود.

۲- به کارگرانی که در سال ۱۳۹۹ دارای یک سال سابقه کار شده یا یک سال از دریافت آخرین پایه

سنواتی آنان گذشته باشد، روزانه مبلغ ۵۸ هزار و ۳۳۳ ریال نیز به‌عنوان پایه (سنوات) پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱- پرداخت مبلغ مربوط به پایه سنواتی کارگران مشمول طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با در نظر گرفتن رقم فوق‌الذکر برای گروه یک با توجه به دستورالعمل و جدول اعلامی توسط اداره کل روابط کار و جبران خدمت صورت می‌گیرد.

تبصره ۲ - به کارگران فصلی به نسبت مدت کارکردشان در سال ۱۳۹۸، میزان مقرر در این بند یا تبصره (۱) آن حسب مورد تعلق خواهد گرفت.

تبصره ۳ - بر اساس مصوبه مورخ ۲۰ فروردین ۱۳۹۹ شورای عالی کار و در راستای تقویت مهارت محوری و بهره‌مندی تمامی کارگران و در نتیجه رضایت‌مندی کارگران باسابقه، از ابتدای سال ۱۳۹۹ همه کارگران دارای قرارداد دائم و موقت مشمول قانون کار که دارای یک سال سابقه کار شده و یا یک سال از دریافت آخرین پایه (سنوات) آنان در همان کارگاه گذشته باشد، اعم از اینکه حق سنوات یا مزایای پایان کار خود را تسویه حساب کرده باشند یا خیر، مشمول دریافت پایه (سنوات) خواهند بود.

۳- بر اساس مصوبه مورخ ۲۱ مهرماه ۱۳۸۷ شورای عالی کار و در جهت افزایش رضایت‌مندی کارگران و کارفرمایان و به منظور تثبیت و تسری به تمامی کارگران دائم و موقت مقرر شد از ابتدای سال ۱۳۹۹ کمک‌هزینه اقلام مصرفی خانوار به‌عنوان مزایای رفاهی و انگیزه‌ای موضوع تبصره (۳) ماده (۳۶) قانون کار بابت هر کارگر متأهل یا مجرد ماهانه مبلغ چهار میلیون ریال

از سوی کارفرمایان به آنان پرداخت شود.

۴- ضوابط مربوط به چگونگی نحوه اعمال افزایش مقرر در بند (۱) و تبصره (۱) بند (۲) در کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل می‌باشند و نیز در مورد کارگران کارمزدی و نیز چگونگی ارتقاء طبقه شغلی به‌موجب دستورالعمل‌های اداره کل روابط کار و جبران خدمت خواهد بود.

۵- مقررات این مصوبه شامل حال دانش‌آموزان و دانشجویانی که در ایام تعطیلات تابستانی در سال ۱۳۹۹ به‌طور موقت در کارگاه‌ها اشتغال می‌یابند نخواهد شد.

۶- واحدهای مشمول قانون کار به‌منظور ایجاد رابطه هرچه بیشتر مزد و مزایا با بهره‌وری و تولید و ایجاد انگیزه بیشتر در بین کارکنان خود، علاوه بر اجرای این مصوبه می‌توانند نسبت به افزایش و برقراری مزد و مزایا در قالب موافقت‌نامه‌های کارگاهی و پیمان‌های دسته‌جمعی و پس از تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اقدام کنند.

۷- شورای عالی کار جابجایی بخشی از مبلغ ریالی مزایای مستمر موضوع تبصره (۳) ماده (۳۶) قانون کار با مزد مصوب راطی سال ۱۳۹۹ در صورت فراهم بودن شرایط اقتصادی کشور در دستور کار قرار خواهد داد.

۸- پیشنهاد افزایش کمک‌هزینه مسکن سال ۱۳۹۹ با توافق طرفین و تصویب شورای عالی کار به هیات وزیران ارسال خواهد شد.

جدول محاسبات سنوات کارگری در سال ۱۳۹۹ را [اینجا](#) مشاهده کنید.

دستورالعمل‌های تبعی مزد سال ۱۳۹۹ را [اینجا](#) مشاهده کنید.



بخشنامه تعیین حداقل مزد کارگران در سال ۹۹ به کارفرمایان و کارگاه‌ها ابلاغ شد
با گذشت ۶ روز از مصوبه مزدی شورای عالی کار، بخشنامه تعیین حداقل مزد کارگران در سال ۹۹ توسط وزیر کار امضا و ابلاغ شد.

دستور رئیسی مبنی بر بررسی

ارز تخصیصی برای واردات کالا

رئیس قوه قضائیه طی دستوری به دادستان تهران دستور داد تا گزارش رئیس دیوان محاسبات در مورد ارز تخصیصی برای واردات کالا در شعبه اختصاصی به صورت ویژه بررسی شود.

به گزارش مرکز رسانه قوه قضائیه، طی هفته گذشته رئیس دیوان محاسبات کشور گزارشی در خصوص «تأمین ارز به نرخ دولتی ۴۲۰۰ تومانی برای واردات کالاهای اساسی و غیراساسی در سال ۹۷» که بابت آن بیش از چهار میلیارد و ۸۲۰ میلیون دلار بلا تکلیف مانده و علی رغم گذشت بیش از یک سال منجر به واردات کالا نشده است به دفتر رئیس قوه قضائیه ارسال نموده که آیت الله رئیسی پس از مشاهده این گزارش، بلافاصله به دادستانی تهران دستور داده است موضوع به صورت ویژه در یک شعبه اختصاصی مورد بررسی قرار بگیرد. بنابراین گزارش، عادل آذر رئیس دیوان محاسبات که روز گذشته در نشست علنی مجلس شورای اسلامی به ارائه گزارشی از تفریح بودجه سال ۹۷ پرداخت، طی اظهاراتی به رسیدگی به موضوع ارز ۴۲۰۰ تومانی اشاره و تصریح کرد: مجموع ارزی که در سال ۹۷ به صرافی‌ها و وارد کنندگان کالاهای اساسی و غیراساسی داده شده ۳۱ میلیارد دلار بوده است که از این رقم حدود ۴۸ میلیارد دلار ما به ازای واردات کالا نداشته است. وی افزود: همچنین قرار بوده حدود ۱۲ هزار میلیارد تومان بابت مابه التفاوت قیمت ارز به حساب بانک‌های عامل واریز شود که با پیگیری‌های دیوان تا سال ۹۸ تنها ۲ هزار میلیارد تومان آن بازگشته و ۱۰ هزار و ۵۰۰ میلیارد دلار آن تاکنون بازنگشته است.

نشده بود.

یک کارفرمای فعال در صنعت آی تی که قرارداد پیمانکاری دارد، در گفت و گو با خبرنگار مهر اظهار داشت: ما بر اساس آئین نامه اجرایی ماده ۳۴ قانون تأمین اجتماعی، با توجه به اینکه از سازمان نظام صنفی رایانه‌ای مجوز داریم، مشمول آئین نامه حق بیمه شرکت‌های انفورماتیک در قراردادهای پیمانکاری با شرکت‌های دولتی شده و به جای پرداخت ۳۰ درصد حق بیمه کارفرما، می‌بایست ۱۵ درصد حق بیمه پرداخت کنیم.

وی افزود: این در حالی است که کارپرداز یکی از دفاتر نمایندگی تأمین اجتماعی، حق بیمه کارگرانی که در قرارداد پیمانکاری این شرکت فناوری اطلاعات با یک بانک دولتی داریم را، ۳۰ درصد محاسبه کرده است؛ با توجه به تعطیل بودن شرکت بدلیل دستورالعمل ستاد ملی کرونا، تا هفته قبل تعطیل بودیم و حالا که به کار بازگشته ایم، هر چه قدر به این موضوع اعتراض کرده ایم، اعلام کرده اند که پس از ۱۵ فروردین برای اعتراض یا اصلاح لیست کارکنان مراجعه کرده اید و نمی‌توانیم این لیست را اصلاح کنیم!

به گفته این کارفرما، همین اشتباه کارپرداز دفتر نمایندگی تأمین اجتماعی سبب شد تا خسارت بزرگی به این شرکت انفورماتیکی وارد شود؛ حال آنکه ما تا ۱۵ فروردین ماه به دستور ستاد ملی مبارزه با کرونا امکان بازگشایی دفتر شرکت را نداشتیم و پس از آن از ۱۶ فروردین ماه که با مجوز سازمان نظام صنفی رایانه‌ای و به صورت شفقتی، اقدام به بازگشایی دفتر شرکت کردیم، متأسفانه با این اشتباه بزرگ از سوی تأمین اجتماعی مواجه شدیم که خسارت بزرگی به شرکت ما وارد کرده است.



مهرخبر می‌دهد

کسب و کارهایی که هم کرونا نقره داغشان کرد هم تأمین اجتماعی

در حالی که ستاد ملی مبارزه با کرونا، کسب و کارها را به تعطیلی تا اول اردیبهشت ماه در تهران ملزم کرده، تأمین اجتماعی همچنان در صورت تأخیر در ارسال لیست بیمه پرسنل، جریمه تأخیر صادر می‌کند.

به گزارش مهر، یکی از مشکلاتی که کارفرمایان در روزهای اخیر با آن روبه رو شده‌اند، اجبار به تعطیلی شرکت‌ها با مصوبه ستاد ملی مبارزه با کرونا از یک سو و عدم موافقت سازمان تأمین اجتماعی با تأخیر در دریافت لیست حق بیمه کارگران و کارکنان شرکت‌ها از سوی دیگر به دلیل داشتن محدودیت زمانی برای دریافت لیست حق بیمه کارگان کارگاه‌ها صرفاً تا پایان پانزدهم هر ماه از سوی دیگر است.

به عبارت دیگر، ستاد ملی مبارزه با کرونا، کارگاه‌ها، شرکت‌ها و اصناف را ملزم به بسته نگه داشتن محل کار خود کرده؛ اما لغو یا توقف موقتی آئین نامه اجرایی قانون تأمین اجتماعی در خصوص سقف زمانی فرصت ارسال لیست حق بیمه پرسنل را در این مصوبه اصلاح نکرده است.

این موضوع سبب شده تا آن دسته از کارفرمایی که پس از تعطیلات نوروز توانستند با مجوز خاص به محل کار برگردند، پس از آنکه لیست حق بیمه کارگران را به دفاتر نمایندگی تأمین اجتماعی ارائه داده اند، با عدم موافقت این سازمان مواجه شده‌اند. در نتیجه در ماه جاری بسیاری از کارفرماها با اعمال جریمه عدم پرداخت به موقع لیست حق بیمه کارگران خود، از سوی دفاتر تأمین اجتماعی روبه رو شده اند؛ حال آنکه بسیاری از کارگاه‌ها مشمول مصوبات تعطیلی کسب و کارها از سوی ستاد ملی مبارزه با کرونا بوده اند.

ضمن اینکه زیرساخت‌های امکان ارسال غیر حضوری لیست حق بیمه کارگران کارگاه‌ها به دفاتر نمایندگی سازمان تأمین اجتماعی نیز فراهم

وضعیت نامطلوب وزارت اقتصاد در گزارش تفریغ بودجه ۹۷ ۱۶۰۰ میلیارد تومان اقساط واگذاریها به خزانه واریز نشد



بر اساس گزارش تفریغ بودجه ۹۷، از ۱۵۰ هزار میلیارد تومان خصوصی سازی تنها ۲۳٪ به بخش خصوصی واقعی واگذار شده، ۱۶۰۰ میلیارد از اقساط واگذاریها به خزانه واریز نشده و علاوه بر موارد خصوصی سازی از طریق مذاکره، ۶ شرکت نیز به اعضای هیئت مدیره واگذار شده است.

وضعیت نامطلوب وزارت اقتصاد در گزارش تفریغ بودجه ۹۷/۱۶۰۰ میلیارد تومان اقساط واگذاریها به خزانه واریز نشد

به گزارش خبرنگار اقتصادی خبرگزاری تسنیم، بررسی گزارش تفریغ بودجه سال ۱۳۹۷ نشان می‌دهد در بخش مربوط به عملکرد وزارت امور اقتصاد و دارایی آمده است، طبق ماده ۳۰ قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت ۲ شرکت‌های بیمه مکلف به واریز ۱۰ درصد حق بیمه‌های دریافتی به حساب خزانه بودند و مسئولیت حسن اجرای آن بر عهده بیمه مرکزی بوده است بررسیها حاکی است که تا پایان سال ۱۳۹۷ شرکت‌های مذکور مبلغ ۶۱۴ میلیارد تومان کسری واریزی داشته اند که با پیگیری مستمر این بیماری تاکنون معادل ۵۱ درصد آن وصول و به حساب خزانه واریز گردیده است.

۲. بررسی احکام مواد ۷۱ و ۷۳ قانون تاسیس بیمه مرکزی نشان می‌دهد مطالبات شرکت بیمه مرکزی از شرکت بیمه‌ای بابت سهم اتکایی خود تا پایان سال ۱۳۹۷ بالغ بر سه هزار و ۶۰۰ میلیارد تومان بوده است که به حساب شرکت بیمه مرکزی واریز نگردیده است بیشترین بدهی به مبلغ ۱۴۰۰ میلیارد تومان مربوط به یک شرکت بیمه... می باشد.

فقط ۲۳ درصد خصوصی سازی واقعی بود

۳. از زمان ابلاغ سیاستهای کلی اصل ۴۴ قانون اساسی و قانون اجرای سیاستهای آن طی سالهای ۱۳۸۰ تا ۹۷ اجرای قانون مذکور دارای انحرافات عدیده بوده که اهم موارد آن به شرح زیر می باشد:

از مجموع ۸۹۴ مورد از واگذاریهای سهام

بنگاه و اموال و دارایی متعلق به دولت به ارزش تقریبی ۱۴۹ هزار میلیارد تومان ۷۷ درصد واگذاریها شامل سهام عدالت ۱۸ درصد؛ رد دیون ۲۱ درصد؛ صندوق‌های بازنشستگی و نهادهای نظامی و انتظامی معادل ۳۸ درصد، صورت پذیرفته که ماهیت خصوصی سازی حقیقی نداشته و صرفاً منجر به انتقال مالکیت از دولت به بخش‌های مذکور شده است به عبارت دیگر صرفاً ۲۳ درصد به بخش خصوصی واقعی واگذاری انجام گرفته است.

انحرافات در واگذاریها به روش مذاکره

انحرافات در واگذاریهایی که از طریق مذاکره یا مزایده انجام پذیرفته حدود ۱۱ هزار و ۷۰۰ میلیارد تومان بوده که ۸ هزار و ۵۰۰ میلیارد تومان معادل ۷۰ درصد از این را باید به نحوه قیمت گذاری ۳۰۰۹ میلیارد تومان معادل ۲۵ درصد مربوط به اهلیت مشتریان و ۱۷۲ میلیارد تومان مربوط به سایر موارد می باشد.

۱۶۰۰ میلیارد تومان از اقساط واگذاریها به خزانه واریز نشد

اقساط معوق واگذاریها تا پایان سال ۹۷ بالغ بر هزار و ۶۰۰ میلیارد تومان بوده که تاکنون وصول و به خزانه واریز نشده است.

کدام شرکتها به مدیران آنها واگذار شد؟

شش شرکت جهان به ارزش ۱۳۲ میلیارد تومان برخلاف تبصره ۳ ماده ۲۴ قانون اجرای سیاستهای کلی اصل ۴۴ قانون اساسی به مدیران اجرایی و اعضای هیئت مدیره شرکت‌های مذکور واگذار گردیده است.

فرصتی برای بازنگری در ارزش‌ها و اخلاقیات

کرونا ارزش‌های سازمانی را به چالش می‌کشد

فلاکت و ناامیدی ما را احاطه کرده است. دوره دشواری است اما شاید فرصت مناسبی باشد تا به درون‌نگری و بازنگری در رفتارهای خود در قالب فردی، خانوادگی، سازمانی و اجتماعی به‌عنوان یک کل بپردازیم. ما طی سال‌های زندگی خود، ایده، روش و ابزارهایی برای درک خود از موارد مهم زندگی ایجاد کرده‌ایم و فعالیت‌های روزمره‌مان را براساس این درک پیش می‌بریم.

کرونا ارزش‌های سازمانی را به چالش می‌کشد. سال‌ها پیش، محققان و پژوهشگران، یک سه‌ضلعی برای تحلیل و تصمیم‌گیری رفتارها ارائه کردند. سه سوال شکل‌دهنده این سه‌ضلعی عبارتند از: چه چیزی از نظر اقتصادی مهم است؟ چه چیزی از نظر اخلاقی و اجتماعی مهم است و چه چیزی از نظر احساسی مهم است؟ این مدل که ابتدا در سال ۱۹۹۷ معرفی شد، قرار نبود، برای بیماری‌های جهان‌گیری مانند کرونا استفاده شود. اما این بحران، به قدری در ابعاد و سطوح مختلف زندگی اجتماعی اثر گذاشته، که شاید فرصتی برای نگاه کردن به آن از طریق این مدل سه‌ضلعی باشد.

این مدل سه‌ضلعی توضیح می‌دهد که هیچ انگیزه و فعالیت اقتصادی، خالی از دو مولفه ارزشی دیگر نیست. هم ارزش‌های فردی (احساسی) و هم ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی بر انگیزه‌ها و موفقیت اقتصاد اثر می‌گذارند. در حقیقت، ارزش‌ها برانگیزاننده افراد برای انجام یک کار است. بیشتر مردم از این برانگیزاننده‌های خود آگاهی ندارند.

اما در موفق‌ترین سازمان‌ها و سالم‌ترین خانواده‌ها، اعضا به خوبی از ارزش‌ها و اصول اخلاقی خود اطلاع دارند و می‌کوشند تا تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای خود را با آگاهی به پیش ببرند.

از سال ۲۰۱۰ بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌های جهان به بازمهندسی فرآیندهای خود پرداختند تا ارزش محورتر از پیش باشند (و موفقیت بلندمدت را به دنبال آورند). تجربیات این ۱۰ سال، حاکی از سه موضوع بوده است: نخست آنکه مدل سه‌ضلعی، یک مدل نامتقارن است و برای هر فرد یا سازمان یا اجتماعی، یکی از ضلع‌ها اهمیت بیشتری دارد. دوم، برای موفقیت پایدار در هر سطحی از زندگی، نیاز به بر خورداری از میزانی از هر سه ارزش محوری داریم. فقدان هر کدام از ارزش‌های اقتصادی، احساسی یا اخلاقی/اجتماعی مانع از موفقیت فردی یا جمعی می‌شود. سوم، ضمن آنکه این مدل برای هر نوع شرکت و سازمانی و برای هر سطحی (فردی، خانوادگی، سازمانی یا اجتماعی) قابل استفاده است. باید درک خود را از آن افزایش دهیم. ما باید برای برخورداری از یک زندگی لذت‌بخش، سالم و پربازده به‌صورت خودآگاه از این ارزش‌ها اطلاع داشته باشیم و مطمئن شویم که تعریف‌مان از «موفقیت» با آنها سازگار است.

اکنون که درکی از این مدل به‌دست آوردیم، اجازه دهید به موضوع کرونا بپردازیم. بیشتر مردم به حدی مشغله و فعالیت دارند که زمانی برای فکر کردن و بازنگری در «چرایی» رفتارهایشان پیدا نمی‌کنند. این موضوع به‌ویژه زمانی دیده می‌شود که به عادت‌های خود مشغول هستیم یا تصور می‌کنیم که اوضاع تغییری نخواهند کرد. زمانی به ما تلنگر وارد می‌شود که با یک بحران مواجه شده باشیم. بحران‌ها ممکن است در سطح فردی باشند

(مانند یک بیماری مهلک، یک تصادف وحشتناک، از دست دادن شغل، طلاق و...). بحران‌ها در سطح سازمانی هم خود را نشان می‌دهند (از دست دادن رهبری بازار، بسته شدن شرکت در پی یک ادغام یا تملک و حتی ورشکستگی). اما بحران کنونی در سطح اجتماع رخ داده است. در حقیقت در سطح جهانی شاهد آن هستیم. ویروس کرونا از هر نظر، بزرگ‌ترین تهدید برای نظم اجتماعی (اقتصادی، احساسی و اخلاقی) و همچنین زندگی فردی در ۳۰۰ سال اخیر است. اجازه دهید به بررسی این بحران از سطوح مختلف بپردازیم:

کرونا در سطح فردی

بحران کرونا، فرصتی برای بازنگری در اقدامات فردی است. امروز چه کاری انجام دادیم؟ آیا در انجام آن موفق بودیم؟ موفقیت چه معنایی برای من دارد؟ چگونه می‌توانم نقاط قوت خود را تقویت کنم و چه کارهایی را می‌خواهم متفاوت انجام دهم؟ هر فرد می‌تواند مدل سه‌ضلعی خود را ترسیم کرده و ببیند که آیا توازن دلخواهش بین ارزش‌های اقتصادی، احساسی و اخلاقی یا اجتماعی دیده می‌شود؟ آیا تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهایش براساس این مدل است؟ او می‌تواند تعیین کند که در زندگی چه خواسته‌هایی دارد (ارزش‌های احساسی و اخلاقی یا اجتماعی) و به چه صورت می‌خواهد به آنها برسد (ارزش‌ها و انگیزه‌های اقتصادی). بحران کرونا، فرصتی برای درون‌نگری است. آیا سه ارزش محوری ما در توازن هستند؟ آیا یکی از آنها به دو مورد دیگر کمک می‌کند یا در تضاد با آنها قرار می‌گیرد؟ اگر بتوانیم به بازنگری و تغییر آنها اقدام کنیم، چه کاری خواهیم کرد؟

کرونا در سطح خانوادگی

در این روزها، خانواده‌ها زمان بیشتری با هم صرف

می‌کنند می‌توان به بررسی وضعیت خانواده در مدل سه‌ضلعی پرداخت. می‌توان از فرصت بهره برد و به بررسی فرهنگ و علایق مشترک اعضای خانواده پرداخت. آیا به‌عنوان یک خانواده، نقطه قوت خاصی داریم؟ آیا اعضای خانواده، توانمندی‌ها و ارزش‌های یکدیگر را تقویت می‌کنند؟ آیا فرهنگ خانوادگی ما نیاز به بازنگری دارد؟ برای بقای خانواده چه کاری می‌توانیم انجام دهیم؟ آیا از نظر احساسی، همه اعضا از بودن در خانواده احساس امنیت می‌کنند؟ آیا از نظر اخلاقی یا اجتماعی به احترام و یاری رساندن به یکدیگر برمی‌خیزند؟ آیا از نظر اقتصادی (و ابزارهای رسیدن به اهداف)، روش‌های مناسبی در پیش می‌گیرند و به‌عنوان مثال، صرفه‌جویی یا پس‌انداز یا سرمایه‌گذاری در صنایعی خاص را مدنظر دارند؟

کرونا در سطح سازمانی

سازمان‌ها و شرکت‌ها (در بخش خصوصی) وظیفه تامین محصولات، خدمات یا راه‌حل‌ها را دارند و هدف نهایی‌شان هم سودآوری است. این موضوع را می‌توان در لوح مأموریت و چشم‌انداز اکثر شرکت‌ها مشاهده کرد. اما این سوال مطرح می‌شود: چه میزان سود مورد نظر است و به چه دلیل؟ دیدگاه قدیمی (پیش از فراگیری ویروس کرونا) این بود که هر چه بیشتر، بهتر. چنین دیدگاهی سلامت مالی شرکت‌ها، نفع ذی‌نفعان و احتمالاً ذخیره ثروت برای بقای بلندمدت شرکت‌ها را تضمین می‌کرد. اما بحران کرونا نشان داد که با چنین دیدگاهی الزاماً نمی‌توان به موفقیت یا بقای بلندمدت دست یافت. زمانی که کل زنجیره تامین شرکت‌ها تغییر کند، موفقیت‌های اقتصادی کنونی یا گذشته شما، تضمین‌کننده بقای شما نخواهد بود. بحران کرونا شاید این سوال فلسفی را مطرح کند که چرا ما به

بهار در سیستان



از سال گذشته با ورود دشتمال (سیلاب) از طریق رودخانه هیرمند کشور افغانستان به شهرهای شمالی سیستان و بلوچستان کشاورزان زمین های زیادی را به کشت گندم و جو اختصاص دادند. منطقه سیستان افزون بر ۲۰ سال خشکسالی را پشت سر می گذارد به طوری که در چند سال اخیر بدلیل عدم کنترل سیلاب در کشور افغانستان در مدت زمان کوتاهی سیلاب به منطقه سیستان سرازیر می شود.