

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

کانون منابع انسانی
خراسان رضوی



۱۰۹۱۰۱۰۱

سیستم های یکپارچه مالی و حسابداری

جامع ترین همایش

حقوق دستمزد

وتدوین قرارداد ۱۴۰۴

۲۰ فروردین ۱۴۰۴

"همکاری کارفرمایان و کارپذیران؛ کلید رشد و پیشرفت پایدار"

کارفرمایان:

- ✓ سرمایه‌گذاری و نوآوری
- ✓ رهبری و ایجاد زمینه‌های اشتغال
- ✓ پیشبرد توسعه اقتصادی

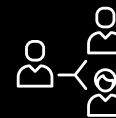
کارپذیران:

- ❖ تلاش و تعهد
- ❖ نیروی محرکه تحقق اهداف سازمانی
- ❖ ارتقاء پیشرفت جامعه

نتیجه‌گیری:

- همکاری و همبستگی کارفرمایان و کارپذیران
- پایه‌گذار رشد و پیشرفت پایدار

مدیر اداری و منابع انسانی ، آفت سازمان...!



**مدیر منابع انسانی مسموم
روابط را تضعیف و انسجام
تیم را نابود می کند.**

نقش واحد اداری و منابع انسانی:

- ✓ فرهنگ سازی و اثرگذاری بر روابط کاری
- ✓ امنیت رفتار مثبت در مدیریت منابع انسانی

مسمومیت در فضای منابع انسانی:

- رفتارهای منفی، عدم صداقت و نارضایتی
- تأثیر مخرب بر فرهنگ سازمانی

تبعات:

- تفرقه و عدم هماهنگی بین کارفرما و کارپذیر
- تضعیف ارتباطات و تمایل کمتر به همکاری
- از دست دادن وفاداری کارکنان و جدایی استعدادها

مدیریت ویتربینی

تعریف:

مدیریت ویتربینی به سبک مدیریتی اشاره دارد که بیشتر بر روی نمایش ظاهری و تصویرسازی موفقیت متمرکز است تا بر روی بهبود واقعی عملکرد و فرایندها.

➤ ویژگی‌ها:

- تأکید بر نمایش موفقیت‌ها به صورت بصری
- توجه بیشتر به جنبه‌های ظاهری و تبلیغات
- احتمال پایین رفتن کیفیت خدمات و محصولات

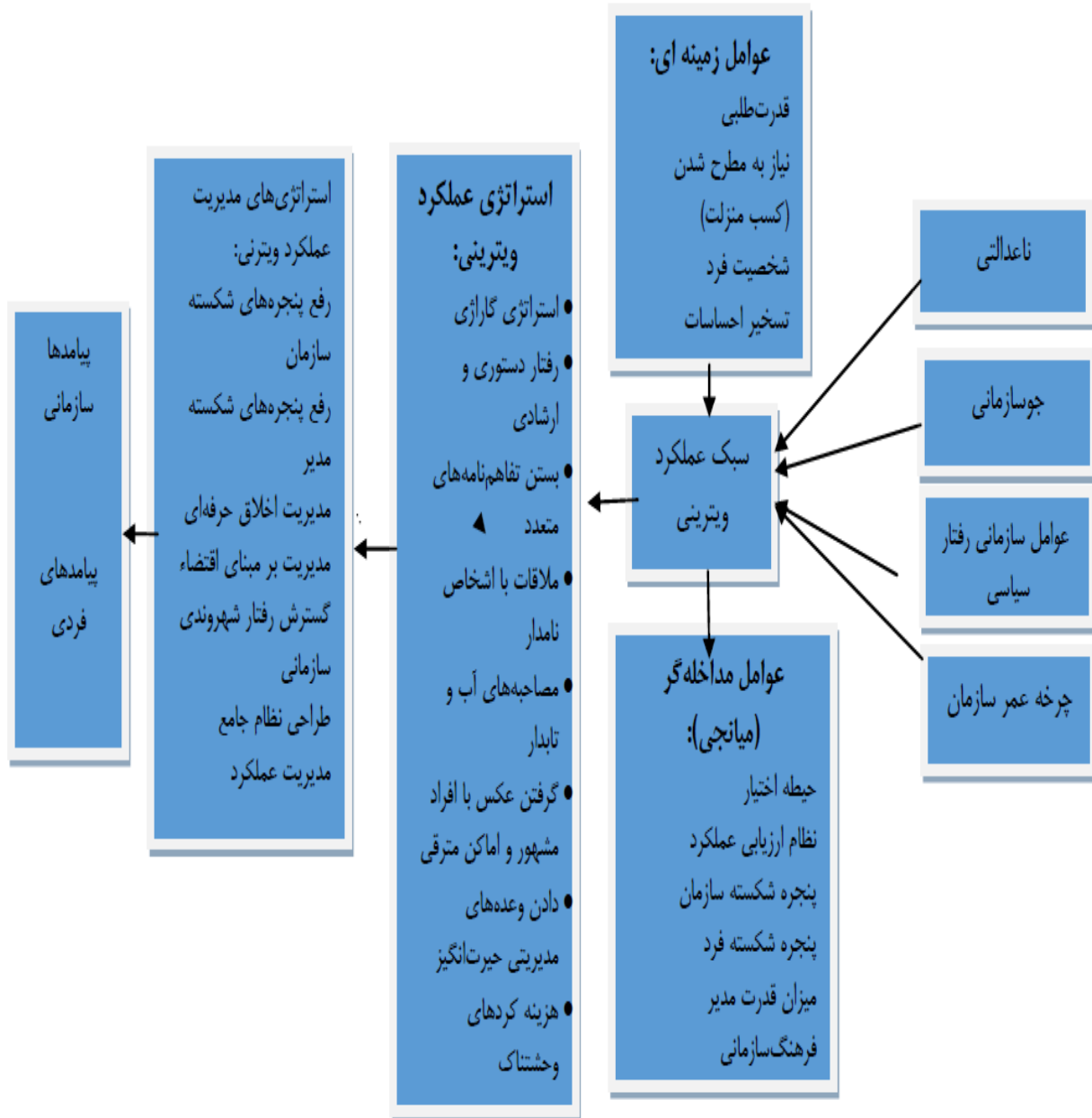
❑ معایب:

- ❑ نادیده گرفتن مشکلات واقعی سازمان
- ❑ ایجاد عدم اعتماد در بین کارکنان و مخاطبان
- ❑ تأثیر منفی بر جامعه کاری و فرهنگ سازمانی

نتیجه‌گیری:

برای یک مدیریت مؤثر، باید به توازن میان بهبود عملکرد واقعی و تصویرسازی توجه شود.

مدل سبک مدیریت ویتربینی



امسال حقوق چقدر افزایش داشت..؟! ▾

افزایش حداقل دستمزد سال ۱۴۰۴

جلسه شورای عالی کار:

سیصد و سی و پنجمین جلسه

تاریخ: ۲۵ اسفند ۱۴۰۲

رئیس جلسه: احمد میدری (وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

حضور نمایندگان تشکلهای کارگری و کارفرمای

افزایش حداقل دستمزد:

افزایش بیش از ۴۵ درصد نسبت به سال گذشته

- سایر سطوح:

-افزایش ۳۲ درصد به همراه مبلغ ثابت ۹,۳۱۶,۰۸۰ ریال در ماه

-حداقل حقوق نباید کمتر از ۳,۴۶۳,۶۵۶ ریال باشد

-تعریف سایر سطوح مزدی:

-شامل افرادی که پایه دریافتی آنها بالاتر از حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار است.

تغییرات حقوق کارگران چی بوده؟

جزئیات حقوق سال ۱۴۰۴

حد اقل حقوق پایه ^{ریال}

۱۰۳,۹۰۹,۶۸۰

1



2

حد اقل مزد روزانه ^{ریال}

۳,۴۶۳,۶۵۶

مزد هر ساعت کاری ^{ریال}

۴۷۲,۵۳۱

3



4

مزد هر ساعت اضافه کاری ^{ریال}

۶۶۱,۵۴۴

حق مسکن ^{ریال}

۹,۰۰۰,۰۰۰

5



6

حق خواربار ^{ریال}

۲۲,۰۰۰,۰۰۰

پایه سنوات (ماهیهانه) ^{ریال}

۲,۸۲۰,۰۰۰

7



حق اولاد (یک فرزند) ^{ریال}

۱۰,۳۹۰,۹۶۸

8



9

حق اولاد (دو فرزند) ^{ریال}

۲۰,۷۸۱,۹۳۶

حق تاهل ^{ریال}

۵,۰۰۰,۰۰۰

10



11

مجرد بدون سابقه ^{ریال}

۱۳۴,۹۰۹,۶۸۰

متاهل بدون فرزند بدون سابقه ^{ریال}

۱۳۹,۹۰۹,۶۸۰

12



13

متاهل یک فرزند بدون سابقه ^{ریال}

۱۵۰,۳۰۰,۶۴۸

متاهل دو فرزند بدون سابقه ^{ریال}

۱۶۰,۶۹۱,۶۱۶

14



روزانه و ماهیانه کارگران چقدره؟

ردیف	شرح	روزانه (ریال)	ماهیانه (ریال)
۱	حداقل دستمزد با مبنای ۳۰ روز	۳.۴۶۳.۶۵۶	۱۰۳.۹۰۹.۶۸۰
۲	کمک هزینه اقلام مصرفی	۷۳۳.۳۳۳	۲۲,۰۰۰,۰۰۰
۳	حق مسکن	۳۰۰,۰۰۰	۹,۰۰۰,۰۰۰
۴	حق اولاد (برای هر فرزند)	۳۴۶.۳۶۶	۱۰.۳۹۰.۹۶۸
۵	پایه سنوات (به شرط داشتن یک سال سابقه کار)	۹۴,۰۰۰	۲,۸۲۰,۰۰۰

مبنای پرداخت حق بیمه اجباری تامین اجتماعی در سال ۱۴۰۴

ماه های ۳۰ روزه	ماه های ۳۱ روزه	کلیه مبالغ به ریال است	
۲۲.۰۰۰.۰۰۰	۲۲.۰۰۰.۰۰۰	بن کارگری	
۹.۰۰۰.۰۰۰	۹.۰۰۰.۰۰۰	حق مسکن	
۵.۰۰۰.۰۰۰	۵.۰۰۰.۰۰۰	حق تاهل	
۱۳۹.۹۰۹.۶۸۰	۱۴۳.۳۷۳.۳۳۶	متاهل	جمع مشمول حداقل بیمه اجباری
۱۳۴.۹۰۹.۶۸۰	۱۳۸.۳۷۳.۳۳۶	غیرمتاهل	
۴۱.۹۷۲.۹۰۴	۴۳.۰۱۲.۰۰۰	متاهل	کل حق بیمه (۳۰٪ از جمع)
۴۰.۴۷۲.۹۰۴	۴۱.۵۱۲.۰۰۱	غیرمتاهل	
۳۲.۱۷۹.۲۲۶	۳۲.۹۷۵.۸۶۷	متاهل	سهم کار فرما (۲۳٪ از جمع)
۳۱.۰۲۹.۲۲۶	۳۱.۸۲۵.۸۶۷	غیرمتاهل	
۹.۷۹۳.۶۷۷	۱۰.۰۳۶.۱۳۴	متاهل	سهم کارگر (۷٪ از جمع)
۹.۴۴۳.۶۷۸	۹.۶۸۶.۱۳۴	غیرمتاهل	

بخشنامه مزد

«بخشنامه»

هی کار با حضور نمایندگان سه گروه (دولت، کارفرمایان و کارگران) در جلسه مورخ ۱۴۰۳/۱۲/۲۵ و بحث و بررسی راجع به تعیین حداقل مزد سال ۱۴۰۴، در اجرای ماده (۴۱) قانون کار موارد زیر را به توافق آرا مورد تصویب قرار داد.

۱- از اول سال ۱۴۰۴ حداقل مزد روزانه با نرخ یکسان برای کلیه کارگران مشمول قانون کار (اعم از قرارداد کار دائم یا موقت) مبلغ روزانه ۳.۴۶۳.۶۵۶ ریال (سه میلیون و چهارصد و شصت و سه هزار و ششصد و پنجاه و شش ریال) تعیین می‌گردد. همچنین از اول سال ۱۴۰۴ سایر سطوح مزدی نیز روزانه ۳۲ درصد مزد ثابت یا مزد (موضوع ماده ۳۶ قانون کار) به اضافه روزانه ۳۱۰.۵۳۵ ریال به نسبت آخرین مزد در سال ۱۴۰۳ افزایش می‌یابد. 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 از مبلغ روزانه ۳.۴۶۳.۶۵۶ ریال (سه میلیون و چهارصد و شصت و سه هزار و ششصد و پنجاه و شش ریال) بند (۱) کمتر شود.

مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

در کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه‌بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق‌العاده شغل و غیره

تبصره ۱

در کارگاه‌هایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل به مرحله اجراء درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می‌دهد.

ماده ۳۶

تبصره ۲

مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی‌شود.

تبصره ۳

سایر سطوح مزدی در حالت های زیر اتفاق می افتد:

- ✓ پرسنلی که بیشتر از یکسال سابقه کار در اسفند ۱۴۰۳ داشته اند و پایه سنوات دریافت می کرده اند.
- ✓ پرسنلی که با توافق کارفرما مزدی بالاتر از حداقل مزد روزانه دریافت می کنند. در واقع پرسنلی که حقوق پایه آنها در اسفند ۱۴۰۳ از ۷۱،۶۶۱،۸۴۰ ریال (حداقل حقوق اداره کار برای ۳۰ روز کارکرد) بالاتر بوده است.
- ✓ مزد گروه شغلی ۱ و بالاتر در کارگاه های طرح طبقه بندی مشاغل شده (در صورتی که مزد گروه شغلی ۱ بالاتر از حداقل حقوق باشد، مزد گروه شغلی ۱ هم مشمول سایر سطوح مزدی است، در غیر اینصورت مزد گروه شغلی ۱ مشمول سایر سطوح مزدی نیست و مزد گروه شغلی ۲ و بالاتر مشمول سایر سطوح مزدی است)
- ✓ مزد گروه شغلی ۲ و بالاتر در شرکت های خدماتی و پیمانکاری که طرح طبقه بندی مشاغل را اجرا کرده اند (مزد گروه شغلی ۱، ۵ مان حداقل مزد است و مزد گروه شغلی ۲ و بالاتر سایر سطوح مزدی است)

چند مثال در مورد نحوه ی محاسبه سایر سطوح

مثال ۱- فرض کنید مزد روزانه کارگری در سال ۱۴۰۳ به صورت توافق با کارفرما روزانه برابر با ۳.۲۰۰.۰۰۰ ریال بوده مزد این کارگر در سال ۱۴۰۴ چند خواهد بود؟ برای محاسبه باید از فرمول سایر سطوح مزدی ۱۴۰۴ استفاده کنیم.

$$(۳.۲۰۰.۰۰۰ * ۱/۳۲) + ۳۱۰.۵۳۶ = ۴.۵۳۴.۵۳۶$$

مثال ۲- فرض کنید مزد ماهانه ی کارگری در سال ۱۴۰۳ به صورت توافق با کارفرما روزانه برابر با ۹۶.۰۰۰.۰۰۰ ریال بوده مزد این کارگر در سال ۱۴۰۴ چند خواهد بود؟ برای محاسبه باید از فرمول سایر سطوح مزدی ۱۴۰۴ استفاده کنیم.

$$(۹۶.۰۰۰.۰۰۰ * ۱/۳۲) + ۹.۳۱۶.۰۸۰ = ۱۳۶.۰۳۶.۹۸۰$$

مثال ۳- فرض کنید کارگری در ابتدای سال ۱۴۰۲ استخدام شده و از ابتدای سال ۱۴۰۳ پایه سنوات به وی تعلق گرفته است.

پس مزد کارگر از ابتدای سال ۱۴۰۳ روزانه ۲.۳۸۸.۷۲۸ ریال + ۷۰,۰۰۰ پایه سنوات = ۲.۴۵۸.۷۲۸ ریال بوده است.

مزد روزانه با استفاده از محاسبه سایر سطوح مزدی ۱۴۰۴ چقدر خواهد بود؟

$$(۲.۳۸۸.۷۲۸ * ۱.۳۲) + ۳۱۰.۵۳۶ = ۳.۴۶۳.۶۵۶$$

$$۳.۴۶۳.۶۵۶ + ۱۸۶.۴۰۰ = ۳.۶۵۰.۰۵۶$$

اکنون مزد کارگر را در این مثال به جای فرمول سایر سطوح مزدی ۱۴۰۳ از روی جدول تصاعدی پایه سنوات ۱۴۰۳ حساب می‌کنیم.

تعداد سال سابقه	پایه سنوات تجمیعی روزانه ۱۴۰۴ (ریال)
۰	۰
۱	۹۴,۰۰۰
۲	۱۸۶,۴۰۰
۳	۲۹۹,۱۲۸
۴	۴۳۵,۵۲۹
۵	۵۶۱,۰۱۷
۶	۶۷۳,۹۵۸
۷	۷۶۴,۸۷۳
۸	۸۳۹,۷۲۲
۹	۹۲۲,۳۵۹
۱۰	۹۷۶,۷۹۹
۱۱	۱,۰۳۸,۸۶۰
۱۲	۱,۰۷۵,۱۶۸

پایه سنوات = پایه سنوات سال جدید + (ضریب افزایش حقوق سالانه سایر سطوح مزدی * آخرین پایه سنوات دریافتی)
به عنوان مثال محاسبه پایه سنوات در سال ۱۴۰۴ به این صورت است:
برای کارگری با یک سال سابقه، پایه سنوات روزانه سال جدید ۹۴،۰۰۰ ریال است که این مبلغ از ابتدای سال دوم همکاری، به مزد روزانه کارگر اضافه می شود.
برای کارگری با دو سال سابقه، پایه سنوات روزانه سال جدید ۹۴،۰۰۰ ریال که این مبلغ با ۱،۳۲ ضربدر ۷۰،۰۰۰ ریال پایه سنوات سال ۱۴۰۳ جمع می شود.. بنابراین پایه سنوات برای کارگری با دو سال سابقه، از ابتدای سال سوم همکاری به وی تعلق می گیرد که فرمول محاسبه آن می شود: ۱،۳۲ * ۷۰،۰۰۰ به علاوه ۹۴،۰۰۰ ریال که می شود: ۱۸۶،۴۰۰ ریال.

جدول نرخ پایه (سنوات) در گروه های بیست گانه – (ارقام ریال در روز)

گروه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
نرخ پایه	۹۴۰۰۰	۹۴۲۰۰	۹۴۴۰۰	۹۴۶۰۰	۹۴۸۰۰	۹۵۰۰۰	۹۵۲۰۰	۹۵۴۰۰	۹۵۶۰۰	۹۵۸۰۰
گروه	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
نرخ پایه	۹۶۰۰۰	۹۶۴۰۰	۹۶۸۰۰	۹۷۲۰۰	۹۷۶۰۰	۹۸۰۰۰	۹۸۴۰۰	۹۸۸۰۰	۹۹۲۰۰	۹۹۶۰۰

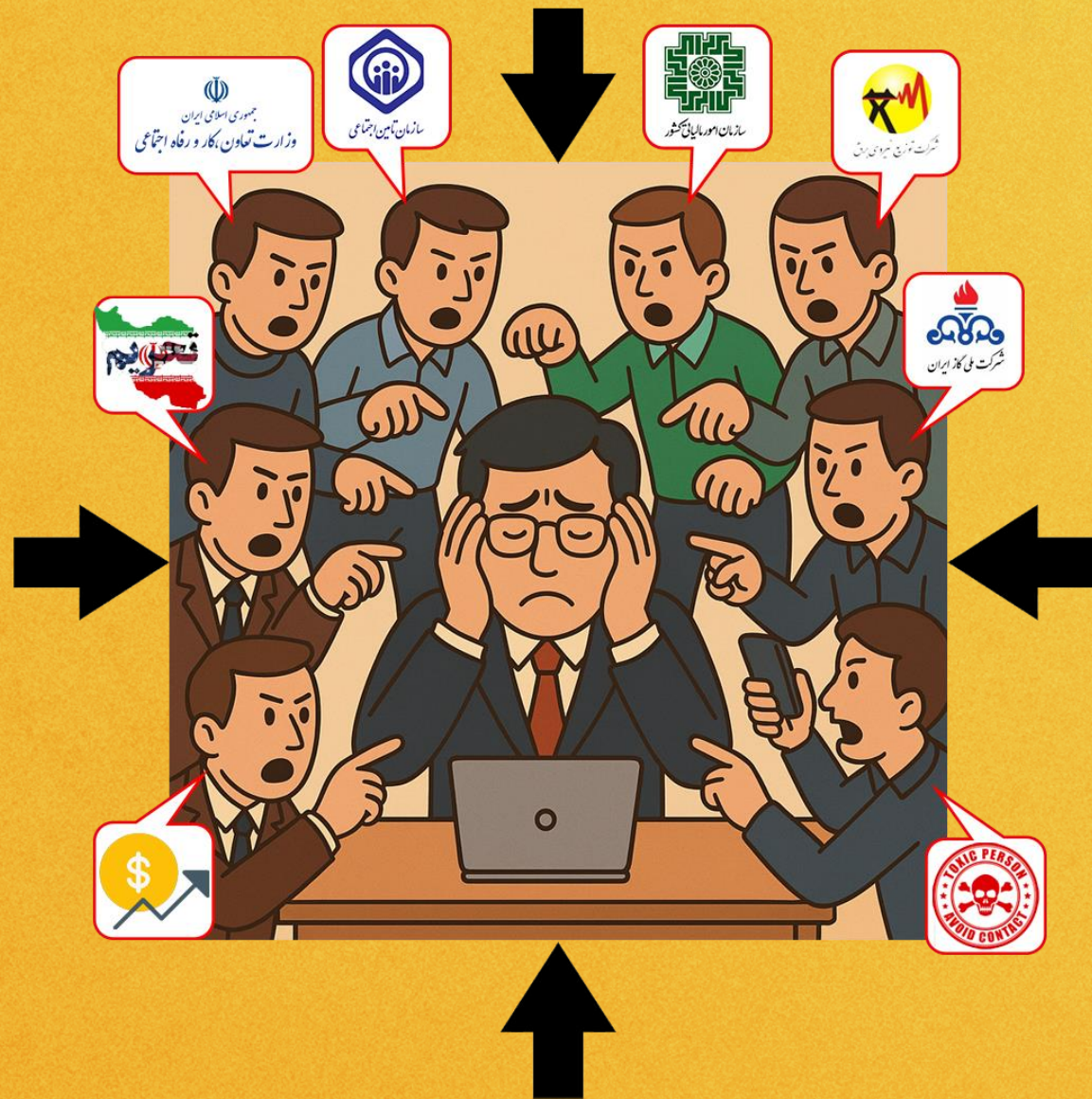
گریزی به افزایش نظام های پرداخت



داستان کارگر و کارفرما جدای از اینکه از کجا شروع شده، حالا به یک دوقطبی تبدیل شده است

باید پذیرفت نوعی دوقطبی بین کارگر و کارفرما وجود دارد که خیلی بعید است به این زودی‌ها از بین برود. اینکه مارکس از طبقه حرف می‌زند و هرکدام را متعلق به طبقه‌ای می‌داند و لاجرم دعوای بین آنها را قطعی، موضوعی است که سال‌ها به بحث گذاشته شده و استادان امر، نظرات انتقادی خود را هم طرح کردند اما بدون آنکه قرار باشد قضاوتی درباره آن گزاره مارکسیستی داشته باشیم باید این را بپذیریم که کارگران در جامعه احساس بی‌عدالتی می‌کنند و همه ما موظفیم برای رفع چنین احساسی دست‌کم یک قدم برداریم.

اگر سرمایه داشتید، حاضر بودید کارفرمایی کنید...؟!



تسهیل گر باشیم ✓

بهبود روابط کاری:

تسهیل‌گری بین کارفرما و کارپذیر نقشی مهم در بهبود روابط کاری ایفا می‌کند

ایجاد فضای باز:

- فراهم کردن فضای باز برای ارتباطات مؤثر و شفاف.
- امکان تبادل ایده‌ها و دغدغه‌ها بین کارفرماها و کارپذیران

کاهش تضادها:

- تسهیل‌گران کمک می‌کنند تا نیازها و انتظارات یکدیگر بهتر درک شود.
- کاهش تضادها و سوء تفاهم‌ها از طریق روان‌تر کردن فرآیندهای گفتگو.

فرهنگ سازمانی مثبت:

- تسهیل‌گری به بهینه‌سازی عملکرد سازمان کمک می‌کند.
- افزایش تعاملات مؤثر و ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت.

با سپاس از توجه شما