

شیوهنامه

مسئولیت‌های

اجتماعی صنایع در

بوشهر تدوین شد



رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان بوشهر از تدوین شیوهنامه مسئولیت‌های اجتماعی صنایع حوزه نفت و گاز به دستگاه‌های اجرایی این استان خبر داد. علی درویشی در جلسه شورای برنامه ریزی و توسعه استان بوشهر با اشاره به وجود صنایع متعدد در استان گفت: بیشتر این صنایع در حوزه نفت و گاز مشغول به فعالیت هستند که نقش مهمی در اقتصاد کشور ایفا می‌کنند. او بابیان اینکه صنایع نفت و گاز علیرغم نقش آفرینی که در عرصه ملی دارند برای محیط پیرامونی ناهنجاری‌ها و تبعات منفی به همراه دارند، می‌گوید: مناطق پیرامونی صنایع نفتی دچار یک ناهمگونی بین شرایط زیست محیطی و زندگی ساکنان شده‌اند. رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان بوشهر عنوان کرد که در این استان به ویژه در قسمت جنوبی که بیشترین تعداد استقرار و تمرکز صنایع را دارا است الزامات پداقند غیرعامل باید مورد توجه قرار بگیرد.

درویشی نرخ بیکاری در شهرستان عسלוپه

واقع در جنوب استان بوشهر را ۴ درصد اعلام و بیان کرد که هر چقدر از جنوب استان فاصله می‌گیریم نرخ بیکاری افزایش و در برخی شهرستانها حتی به ۲۰ درصد نیز می‌رسد. او با تاکید بر ضرورت مشارکت صنایع مختلف در اجرای مسئولیت‌های اجتماعی گفت: در ایام کرونا بسیاری از شرکت‌ها در مقابله با ان مشارکت داشتند، اما آنچه مورد انتظار استان بوشهر در تامین تجهیزات بیمارستانی و پوشش هزینه‌های کادر درمان مدنظر بود، عملی نشد. درویشی اعلام کرد که بسیاری از پروژه‌های اجرایی در راستای مسئولیت‌های اجتماعی از سوی صنایع متناسب با رویکرد شورای برنامه‌ریزی و توسعه استان بوشهر به عنوان یک مرجع بالادستی نبوده و در برخی مواقع پروژه‌هایی تعریف می‌شد که متناسب با استانداردها و نیازمندی‌ها نبوده و گاهی برای تکمیل آن‌ها نیازمند اختصاص اعتبار از منابع استان بوده‌اند. رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان بوشهر گفت: تعریف

پروژه‌ها در حوزه‌های بهداشت و درمان، ورزش و آموزش باید در راستای اسناد آمایشی بوده و دستگاه‌های اجرایی به گونه‌ای برنامه ریزی کنند که با اعتبارات اختصاص یافته از محل مسئولیت‌های اجتماعی پروژه‌ها را به بهره‌برداری برسانند. درویشی در پایان از تدوین فرصت‌های قانون بودجه سال ۱۴۰۱ و ابلاغ آن به دستگاه‌های اجرایی خبر داد و می‌گوید: در سال جاری با تصویب و انتشار قانون بودجه ۱۴۰۱ به لحاظ تجمیع برخی ردیف‌ها و تعریف برخی ظرفیت‌های جدید در قانون برای استفاده حداکثری دستگاه‌های اجرایی این سازمان اقدام به تدوین مجموعه‌ای تحت عنوان "ظرفیت‌های قانونی مندرج در قانون بودجه ۱۴۰۱" نموده و به دستگاه‌های اجرایی استان ابلاغ شد. او تاکید کرد که انتظار می‌رود دستگاه‌های اجرایی تمام تلاش خود را برای جذب منابع از ردیف‌های متمرکز برای رفع نیازمندی‌های مربوط به حوزه کاری خود از طریق وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مرکزی به کار گیرند.

یک کارشناس مطرح کرد

از بین رفتن امنیت شغلی کارگر با بستن قراردادهای موقت

یک کارشناس حوزه کار با بیان اینکه امنیت شغلی نیروی کار با انعقاد قراردادهای کوتاه مدت از بین می‌رود، تاکید کرد: وزارت کار از طریق سامانه جامع روابط کار می‌تواند جلوی بستن قراردادهای موقت و سفید امضا را بگیرد. حمید نجف در گفت‌وگو با ایسنا، با اشاره به وضعیت قراردادهای کار در کشور اظهار کرد: یکی از دغدغه‌های مهم جامعه کارگری که از دیرباز مطرح بوده، بحث قراردادهای موقت است که متأسفانه بی ثباتی شغلی را رقم زده و در سالهای اخیر تشدید هم شده است.

وی ادامه داد: به دلیل نبود امنیت شغلی، کارگر از فردای خودش خبر ندارد و نگران آینده کاری خود است چون نمی‌تواند وامی بگیرد یا حتی ازدواج کند.

این کارشناس حوزه کار با اشاره به راه‌اندازی سامانه جامع روابط کار گفت: از هر راهکاری که بتواند در بستر آی تی اتفاق بیفتد و به ساماندهی قراردادهای کار و ثبات شغلی کارگران کمک کند، استقبال می‌کنیم و دولت می‌تواند از این طریق پایگاهی داشته باشد و اطلاعات کارگرانی که در بخشهای مختلف صنعت، تولید و خدمات اشتغال به کار دارند ثبت کند تا برخی کارفرمایان نتوانند کارگران را به راحتی تعدیل یا اخراج کنند. نجف با انتقاد از عدم تبدیل وضعیت قراردادهای کارگران گفت: بعضاً می‌بینیم که در یک مجموعه یا واحد تولیدی کارگری ۲۸ سال مشغول کار است ولی هنوز با قرارداد موقت و یکساله به کار گرفته شده و هر سال این قرارداد تمدید می‌شود، در حالی که این مساله به بی ثباتی شغلی دامن می‌زند. وی گفت: امروز در هر بنگاه یا شرکتی که نیروی کار سه سال مداوم در آن کار کند تبدیل وضعیت می‌شود و قرارداد ۱۰ ساله یا مستقیم با او منعقد می‌شود تا هم آن مجموعه، نیروی کار خود را حفظ کند و هم نیروی کار از آینده شغلی خود اطمینان خاطر پیدا کند. به گفته این کارشناس حوزه کار، امنیت شغلی نیروی کار با انعقاد قراردادهای کوتاه مدت و حتی یکساله از بین می‌رود و وزارت کار با سامانه جامع روابط کار می‌تواند جلوی بستن قرارداد موقت و سفید امضا را بگیرد و کارفرمایان را به بارگذاری قرارداد کار ملزم کند. | ایرنا

ایرنا | سرپرست مرکز برنامه‌ریزی منابع انسانی و امور اداری وزارت آموزش و پرورش گفت:

از جمعیت ۹۷۰ هزار نفری معلمان در کشور ۸۷۰ هزار نفر مشمول قانون رتبه بندی می‌شوند. عباس نجار در آیین تجلیل از معلمان نمونه استان بوشهر افزود: از این جمعیت ۸۰۶ هزار نفر کسانی هستند که تا اسفند ماه حقوق دریافت کرده و به غیر از این جمعیت ۶۱ هزار نفر نیروی بازنشسته در نیمه دوم سال گذشته هستند که این افراد نیز مشمول این قانون می‌شوند. وی در باره اجرای قانون رتبه بندی معلمان برای کارکنان اداری اظهار کرد: همه کارکنان اداری که از بخش آموزشی وارد بخش اداری شدند و به عنوان ۲۳۰ معروف و مشمول بخشنامه ۱۳۵۸ هستند (یعنی به دلیل نبود نیرو از معلمان برای تصدی پست اداری استفاده شده‌است) مشمول این قانون می‌شوند. نجار با بیان اینکه در زمان حاضر سه هزار و ۴۰۰ پست اداری در آموزش و پرورش وجود دارد که مشمول قانون رتبه بندی معلمان نمی‌شوند ادامه داد: امیدواریم قانون رتبه بندی معلمان شامل سایر عوامل اداری این وزارتخانه نیز شود. وی یادآور شد: در این قانون تبصره‌ای وضع شده که اگر این افراد به مدرسه بروند و در جایگاه معلمی قرار گیرند، مشمول این قانون می‌شوند اما یک سری ملاحظه‌هایی در این زمینه لحاظ شده که ابلاغ می‌شود. نجار بیان کرد: اعتبار پیش بینی شده مجلس برای یک سال و نیم (از شهریور ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱) قانون رتبه بندی معلمان ۳۸ هزار میلیارد تومان است که با صدور احکام معلمان مطالبات خود را دریافت می‌کنند. وی ادامه داد: قانون رتبه بندی معلمان در اسفند ماه به تصویب رسید و آیین نامه اجرایی آن در مجلس تنظیم و تقدیم دولت شده‌است و بزودی مورد تصویب هیات دولت قرار می‌گیرد و عملیاتی می‌شود. نجار در باره ضرورت اجرای قانون رتبه بندی معلمان گفت: اجرای نظام رتبه بندی باید منجر به ارتقای کیفیت آموزشی و برای رسیدن به این کیفیت باید جایگاه معلم بدرستی تعریف شود که با توجه به امتیازهای ویژه‌ای که برای این موضوع در نظر گرفته می‌شود اقدامات و فعالیت‌های معلمان دست بندی و در گروه‌های پنجگانه قرار می‌گیرند. وی یادآور شد: همه تلاش ما این بود که با اجرای قانون رتبه بندی معلمان جایگاه آنها با فعالیت خوب آنان بهتر مشخص شود و عملکرد رقابتی بین آنان به وجود آید. سرپرست مرکز برنامه‌ریزی منابع انسانی و امور اداری وزارت آموزش و پرورش گفت: تلاش می‌شود با اجرای این قانون معلمان بجز آموزش، دغدغه مالی نداشته باشند زیرا آموزش و پرورش متولی نظام تعلیم و تربیت است. وی ادامه داد: برخی از افراد معتقد هستند اجرای این قانون سخت است و کسی موفق به کسب همه مدارج نمی‌شود که حرف نادرستی است مگر این کار در سایر مشاغل اجرا نمی‌شود. نجار اظهار کرد: برخی‌ها با فراقنی کردن، اجرای قانون رتبه بندی معلمان را سخت می‌دانند این درحالی است که با تصویب آن از سوی هیات دولت همه زیرساخت‌ها برای اجرای آن فراهم است. وی درباره استخدام نیرو در آموزش و پرورش گفت: براساس مصوبه ۸۳۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی فرایند استخدام در این وزارتخانه باید از طریق آزمون سراسری در دانشگاه‌های فرهنگیان و شهید رجایی به عنوان دانشجویان متعهد به خدمت مشغول به تحصیل شوند و یا در مواردی که آموزش و پرورش نیاز دارد با هماهنگی سازمان امور اداری و استخدامی با هماهنگی سازمان سنجش اقدام به برگزاری آزمون استخدامی می‌شود.

سرپرست مرکز برنامه‌ریزی منابع انسانی و امور اداری وزارت آموزش و پرورش:

۸۷۰ هزار فرهنگی مشمول قانون رتبه‌بندی معلمان می‌شوند