

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

## **پروژه مالی**

**سیستم حقوق و دستمزد آموزش و پرورش**

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	مقدمه
۲	ارزیابی کار و شغل
۳	سطوح پرداخت
۳	طراحی یک نظام پرداخت
۴	حقوق چیست؟
۴	مزد یا دستمزد چیست؟
۴	مزد مناسب و یا حقوق مناسب چگونه مزدی است؟
۵	نظریات پرداخت دستمزد
۷	محاسبات حقوق و دستمزد در ادارات آموزش و پرورش
۸	افزایش سنواتی
۸	فوق العاده شغل
۱۰	فوق العاده سختی
۱۱	سختی کار
۱۱	فوق العاده جذب
۱۲	همترازی
۱۳	ارتقا گروه
۱۵	اضافه کاری
۱۵	محاسبه نرخ حق التدریس
۱۶	مالیات

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

۱۶	بیمه خدمات درمانی
۱۶	حق اولاد
۱۶	ماموریت
۱۷	میزان حقوق و فوق العاده شغل دارندگان ومدارک کارشناسی ارشد وبالتر
۲۲	برآورد ارتقا گروه
۲۶	اثرات ارتقا در فوق العاده شغل
۲۷	اثرات ارتقا گروه در حق جذب
۲۸	فوق العاده حق جذب مدیران
۳۰	فوق العاده حق جذب کارشناسان
۳۱	افزایش سنواتی
۳۲	منابع.....

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

## **این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

### **مقدمه:**

بسیاری از صاحب نظران، علوم اداری و مدیریت بر این باورند که نخستین و نهایی ترین هدف افراد از پذیرش شغل برخورداری مادی او به زبان رایج دریافت حقوق و دستمزد است. شمار فراوانی از اعتصاب های کارگری و حتی کارمندی، کم کاری ها، عدم انگیزش و نارضایتی های شغلی، موارد ترک خدمت و ... که در همه جای جهان روی می دهد، زائیده بی توجهی به انگیزه های مادی و نابرابریهای پرداخت یا کمبود مقررات و روش های منظم، منطقی و منصفانه حقوق و دستمزد است. اگر از مردم بپرسید چرا کار می کنند اکثر آنها خواهند گفت: «به خاطر پول». این نیاز اساسی به پول حائز اهمیت است.

اداره امور حقوق و دستمزد پیچیده و ظریف است و از فنون کاهش پیچیدگی ها و ظرایف سخن می گوید. در گذشته یکی از بزرگترین مشکلات آن بوده که مدافعان هر روش ادعا می کردند که روش آنان مسائل کلیه سازمانها را حل خواهد کرد. از این رو است که پاداش افزایش تولید کار روزانه اندازه گیری شده است.

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

## **این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

ارزیابی کار و شغل:

امروزه نظام های مختلف پرداخت که هر یک سعی بر مرتبط ساختن دریافت ها (درآمدها) با کار انجام شده دارد بکار گرفته می شود. اما قبل از آنکه هر گونه نظامی مورد عمل قرار گیرد لازم است کار انجام شده به نحوی مورد ارزیابی واقع شود.

این امر را می توان از طریق مقایسه طبیعت کار (مثل: آیا کار واقعاً طاقت فرسا است. و آیا متضمن مسئولیت فراوان است؟) با کار انجام شده در دیگر مشاغل سازمان به منظور ایجاد سلسله مراتبی از مشاغل که متعاقباً سطوح مختلف پرداخت بدان مرتبط می شود انجام داد یا از طریق سنجش نرخ و میزان کار کارکنان و پرداخت حقوق و دستمزد به آنان بر اساس نرخهای مختلف آنان.

روش اول نیاز به ارزشیابی شغل دارد و روش دوم مستلزم سنجش کار است. در بسیاری از سازمانها به منظور استقرار سلسله مراتبی از سطوح پرداخت پایه به همراه پرداخت های تشویقی مرتبط با عملکرد هر دو روش بکار گرفته می شود.

وقتی در نظام های حقوق یا دستمزد تغییراتی اعمال می شود، و بخصوص زمانی که نظام های نوین بکار گرفته می شوند، باید توجه خاصی به بافت و زمینه ای کرد که در درونش آن تغییرات پدید می آیند. نتایج اعمال این نوع تغییرات در چندین سازمان و ثابت گردیده است چنانچه از طریق درست و در شرایط مناسب بکار روند مؤثر می افتند.

سطوح پرداخت:

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

## **این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

پس از آنکه مشاغل ارزیابی شدند مبالغی نیز باید به هر شغل تخصیص یابد. در این زمینه سه نکته را باید در نظر گرفت. اول تخصیص مبالغ متفاوت برای پست های مختلف موجود در سلسله مراتب شغلی و معیارهای مختلف عملکرد.

دوم در نظر گرفتن سطوح مطلق پرداخت با توجه به شرایطی که سطوح پرداخت در سازمانهای دیگر مورد ملاحظه قرار گیرد. دوم، فرآیند مذاکره درباره سطوح پرداخت بین مدیریت و اتحادیه.

### **طراحی یک نظام پرداخت:**

در طرح ریزی دستمزد چند اصل اساسی و عمده که نظام های معروف حقوق و دستمزد بر پایه آن بنا شده اند مورد نظر قرار می گیرند. پاره ای اصول پرداخت عبارتند از:

- (۱) پرداخت بر اساس نظام های نتیجه کار
- (۲) پرداخت بر اساس نظام های زمان کار (انجام کار مثل کار روزانه محاسبه شده)
- (۳) و نظام مختلف پرداخت ناشی از افزایش تولید در سطح مؤسسه
- (۴) طرح ارزش افزوده

هنگامی که نظام های حقوق طراحی می شود معمولاً موارد مختلفی را در نظر می گیرند که اهم آنها عبارتند از محدوده های حقوق که از طریق آن فرد بر اساس تجربه شغلی پیشروی می کند. منحنی های پیشرفت حقوق که عبارتند از راهنماییهایی مبنی بر تعیین نرخ که بر اساس آن فرد باید بر محور محدوده های حقوقی یا از پیش تعیین شده حرکت کند و بالاخره روشهای تجدیدنظر در حقوق که بر اساس آن افزایش حقوق سالانه معین می شود. هر یک از این موارد بحث جداگانه ای را به خود اختصاص می دهد. که ما در اینجا از تشریح آنها خودداری می کنیم.

## **این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

## این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

حقوق چیست؟

پرداخت مزد در قبال انجام کار و خدمت را حقوق گویند. به عبارتی دیگر حقوق مستمری ثابت است که در قبال انجام کار و یا خدمتی از سوی کارفرما یا از سازمان به کارمند پرداخت می شود که به صورت ساعتی یا ماهیانه می باشد.

مزد یا دستمزد چیست؟

مزد یا دستمزد مستمری غیر ثابتی است که با ازای هر روز کار و یا به میزان کار انجام شده از سوی کارفرما به کارگر پرداخت می شود.

مزد مناسب و یا حقوق مناسب چگونه مزدی است؟

مزد مناسب و یا حقوق عبارتست از حقوقی که به ارزش واقعی کار افراد مزد پرداخت شود و به کارهای مساوی پرداخت بشود و همینطور کفاف زندگی کارمند را نیز بکند در واقع تأمین زندگی فرد بشود.

- مزد (حقوق) مناسب
- (۱) «به ارزش واقعی کار افراد مزد پرداخت شود»
  - (۲) «به کارهای مساوی مزد مساوی پرداخت شود»
  - (۳) «تأمین زندگی فرد یا کارمند بشود (بکند)»

نظریات پرداخت دستمزد:

- (۱) نظریه عرض و تقاضا: مبنای پرداخت مزد عرضه شغل و نیروی کار می باشد.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

## این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

(۲) نظریه قدرت پرداخت مؤسسه: بر مبنای این نظریه میزان پرداخت مزد در

سازمانها به توان مالی و درآمد و سود مؤسسه بستگی دارد به عبارت دیگر هر چه درآمد مؤسسه بالاتر برود میزان پرداخت مزد افزایش می یابد و بر عکس.

(۳) نظریه تأمین هزینه زندگی کارکنان: بر اساس این نظریه مبنای پرداخت مزد

در سازمان هزینه کارکنان می باشد.

(۴) نظریه کارآیی: بر اساس این نظریه مبنای پرداخت مزد به کارکنان در سازمان

ها میزان محصول تولید شده یا خدماتی انجام شده می باشد. تنها مشکلی که در این نظریه وجود دارد این است که میزان فعالیت و اثرگذاری هر فرد در سازمان را نمی توان تشخیص داد.

نظریه کارآیی را می توان به سه دسته تقسیم کرد:

«طرح زمانی»

نظریه کارآیی { «طرح تکه کاری (پیمانکاری)»

«طرح استاندارد (مشترک)»

الف) طرح زمانی:

منظور از این طرح این است که هر فرد زمان بیشتری را برای کار صرف کند از مزد بیشتری

برخوردار خواهد بود.

مشکلات این طرح: اولاً بین نیروهای فعال (علاقمند به کار) و غیر فعال هیچ فرقی وجود ندارد و

ثانیاً باعث دلسردی و تضعیف نیروهای ورزیده می شود. ثالثاً هنگامی که نیروهای ورزیده دلسرد شوند

تولیدات آنان نیز کاهش می یابد.

ب) طرح تکه کاری (پیمانکاری):

۸ این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه

هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .



## **این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

بر اساس این طرح مبنای پرداخت مزد در سازمانها میزان محصول تولید شده و یا کار انجام شده می باشد. به عبارت دیگر هر چه تولید و ارائه خدمات بیشتر باشد استفاده از مزایای بیشتر هم برای او در نظر گرفته می شود.

در این طرح زمان مهم نیست و بر مبنای زمان مزد پرداخت نمی شود این طرح زمانی را پوشش داده است و لیکن خود دارای معایب چندی می باشد.

### **معایب این روش:**

- (۱) کیفیت فدای کمیت می شود.
- (۲) چون کارکنان تمام وقت خود را برای کار کردن صرف می کنند باعث فرسودگی آنان (کارمندان) می شود.
- (۳) استهلاک در این سازمانها به شدت افزایش می یابد در نتیجه کارآیی پایین می آید.

### **پ) طرح استاندارد:**

از میانگین تولید کالای مورد نظر مشخص می شود به عبارتی دیگر تعدادی را که کارکنان در حد متوسط می توانند تولید نمایند را مشخص می کنند.

برای آن دسته از کارکنانی که به تعداد میانگین تولید با کیفیت مشخص شده تولید نماید:

- (۱) حقوق ثابتی در نظر بگیریم حال اگر کارمندی بیش از حد میانگین تولید نماید در صورتی که با همان کیفیت باشد به میزان تولیدات اضافه، مزد اضافه نیز دریافت خواهد نمود و بر عکس اگر کارمندی از حد میانگین کمتر تولید نمود و یا اینکه تولیدات وی از کیفیت استاندارد شده برخوردار نبود مزد کمتری پرداخت خواهد شد.

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

## این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

البته در این حالت باید مصنوعات زیر را مدنظر قرار داد:

(۱) کهولت سن کارمند

(۲) ساختار اداری سازمان (ساختار غلط)

(۳) تأمین مواد خام

محاسبات حقوق و دستمزد در ادارات آموزش و پرورش:

مثال: حکم حقوقی آقای بابک هومن که آموزگار می باشند به شرح زیر می باشد:

حکم حقوقی آقای بابک هومن در پست آموزگار

حقوق مبنا	۲۱۴۶۰۰
الف) افزایش سنواتی	۵۱۴۶۱
حقوق	۲۶۶۰۶۱
ب) فوق العاده شغل	۳۰۰۴۴۰
پ) فوق العاده سختی	۲۱۴۶۰
ت) فوق العاده جذب	۳۰۰۰۰۰
ث) حداقل دریافتی	۳۳۴۹۹
جمع کل	۹۲۱۴۶۰

افزایش سنواتی :

برای محاسبه سنوات خدمت باید در لیست حقوق مجموع ناخالص مبلغ حقوق مبناء و افزایش

سنواتی در سال قبل را در ۴ درصد ضرب و با افزایش سنواتی سال قبل جمع و سپس در ۱۲ ماه ضرب

کنیم. برای برآورد افزایش سنوات خدمت، نباید ابتدا ارتقاء گروه را محاسبه کنیم. زیرا افزایش سنواتی

همواره بر اساس ضریب حقوق سال قبل در سال بعد محاسبه می شود. و افزایش ضریب حقوق اثری در

افزایش سنواتی نخواهد داشت.

۱۰ این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت

سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

## **این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

نرم افزاری که توسط وزارت آموزش و پرورش تهیه شده است بر راحتی در برآورد اعتبارات و صدور احکام ازدقت عمل برخوردار است و تجهیز دستگاههای اجرائی به دسترسی آن و پیاده کردن سیستم پرسنلی بر اساس آن توصیه می شود.

در این مثال آقای هومن که آموزگار می باشد ۹ سال و سه ماه و ۶ روز سنوات خدمت دارند.

افزایش سنواتی ایشان به ۰/۵ حقوق سال قبل، ۱۱۶۱۲ ریال می باشد.

علاوه بر افزایش سنوات خدمت، افزایش سنوات بسیجی نیز در محاسبه حقوق و دستمزد مؤثر

می باشد که آقای هومن سنوات بسیجی ندارند.

حقوق سال قبل ۰/۵ = افزایش سنوات آقای هومن ۱۱۶۱۲ ریال

### **فوق العاده شغل:**

برای محاسبه فوق العاده شغل حقوق مبنا را در نرخ ۱۴۰٪ ضرب می کنیم. بدین ترتیب فوق

العاده شغل حقوق بدست می آید.

برای محاسبه فوق العاده شغل آقای هومن به شرح زیر عمل می کنیم:

فوق العاده شغل = نرخ ۱۴۰٪ \* حقوق مبنا

$$۲۱۴۶۰۰ * ۱۴۰\% = ۳۰۰۴۴۰$$

طبق شرح حکم آقای هومن، ایشان افزایش حقوق مبنا و فوق العاده شغل شان ۲۲۲۰۰ و

۳۱۰۸۰ ریال می باشد.

فوق العاده شغل (ریال) = ۳۱۰۸۰ = آقای هومن

تاریخچه فوق العاده شغل دبیران و آموزگاران به شرح زیر می باشد.

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت**

**سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

## **این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

از تاریخ ۷۰/۱/۱ تا تاریخ ۷۳/۱۰/۱ اشخاص کمتر از دیپلم ۵۰٪ و دیپلم ۵۵٪ و فوق دیپلم ۶۰٪

و لیسانس ۹۰٪ و فوق لیسانس ۱۰۰٪ و دکتری ۱۰۰٪ می باشد.

و از تاریخ ۷۹/۱۱/۱۲ اشخاص کمتر از دیپلم ۱۲۰٪ و دیپلم ۱۴۰٪ و فوق دیپلم ۱۵۰٪ و

لیسانس ۱۶۰٪ و فوق لیسانس ۱۵۰٪ و دکتری ۱۵۰٪ می باشد.جدول

### **تاریخچه فوق العاده شغل دبیران و آموزگاران**

تاریخ و دوره زمانی	کمتر از دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری
۷۰/۱/۱ تا ۷۳/۱۰/۱	۵۰٪	۵۵٪	۶۰٪	۹۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪
۷۳/۱۰/۱ تا ۷۵/۱/۱	۵۰٪	۶۰٪	۷۰٪	۱۰۵٪	۱۱۵٪	۱۱۵٪
۷۵/۱/۱ تا ۷۶/۱/۱	۷۵٪	۸۰٪	۸۵٪	۱۱۵٪	۱۲۵٪	۱۲۵٪
۷۶/۱/۱ تا ۷۷/۱/۱	۱۰۰٪	۱۰۵٪	۱۱۰٪	۱۴۰٪	۱۵۰٪	۱۵۰٪
۷۷/۱/۱ تاکنون	۱۰۰٪	۱۲۰٪	۱۳۰٪	۱۴۰٪	۱۵۰٪	۱۵۰٪
۷۹/۱۱/۱۲	۱۲۰٪	۱۴۰٪	۱۵۰٪	۱۶۰٪	۱۵۰٪	۱۵۰٪

### **فوق العاده سختی:**

فوق العاده سختی شرایط محیط کار به متصدیان مشاغل تعلق می گیرد که با وجود رعایت

شرایط بهداشتی و ایمنی مربوط مشاغل در معرض ابتلاء به بیماریها یا عوارض نامطلوب قرار گرفته و یا

اینکه ماهیت وظایف آنان احتمال بروز بیماری یا عوارض نامطلوب و سایر موارد را به دنبال داشته باشد.

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

## **این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

مبنای محاسبه فوق العاده شرایط محیط کار به ۵ درجه تقسیم گردیده اند که در مورد کارکنان

رسمی هر درجه به صورت درصدی از حقوق مبنا می باشد.

در مورد مستخدمین مراکز بهداشتی، درمانی، آموزش و تحقیقاتی یا تشخیص سازمان امور

اداری و استخدامی کشور و در مورد سایرین معادل ۵۰ درصد حداقل حقوق مبنا در هر ماه می باشد.

عوامل و درجات سختی شرایط محیط کار در آئین نامه اجرائی ماده ۳۹ قانون استخدام کشوری

مشخص گردیده است که شامل کار در ارتفاع — ریزش و برخورد اجسام خارجی — انفجار خط برق -

سطح شیب دار و لغزنده — کار در فضای مسدود و غیر متعارف — کار در اعماق — سر و صدا — محیط

عفونت زا - رطوبت - لرزش - درجه حرارت - تنهائی غیر معمول - کار در شرایط جوی و رومی نامساعد

و سایر موارد مربوطه.

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت ۱۳ سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

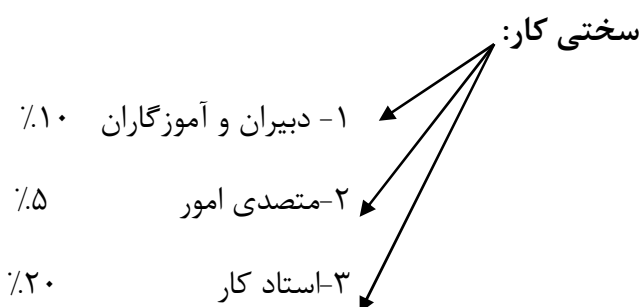
**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

جدول محاسبه فوق العاده سختی شرائط محیط کار

درجه	کارکنان رسمی حقوق مبنا	کارکنان پیمانی اجرت ماهانه
۱	٪۵	٪۲/۵
۲	٪۱۰	٪۵
۳	٪۱۵	٪۷/۵
۴	٪۲۰	٪۱۰
۵	٪۲۵	٪۱۲/۵

سختی کار دبیران و آموزگاران و متصدی امور و استاد کار آموزش و پرورش به شرح زیر می

باشد.



فوق العاده سختی کار آقای هومن که آموزگار می باشند عبارتست از:

فوق العاده سختی کار = نرخ ٪۱۰ \* حقوق مبنا

$$۲۱۴۶۰۰ * ٪۱۰ = ۲۱۴۶۰$$

طبق حکم حقوقی ایشان افزایش سختی کار و محل خدمتشان ۲۲۲۰ ریال می باشد.

فوق العاده جذب:

برای محاسبه فوق العاده جذب حقوق مبنا و شغل و افزایش سنواتی را با هم جمع می بندیم و

در ٪۳۵ ضرب می کنیم:

$$= ٪۳۵ * (سنوات + فوق العاده شغل + حقوق مبنا) = فوق العاده جذب$$

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت**

**سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

## این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

برای بدست آوردن میزان درصد فوق العاده جذب مدیران بصورت زیر عمل می شود.

$$\text{درصد جذب مدیران} = \frac{100 * \text{جذب مدیران تعیین شده در حکم}}{\text{مجموع حقوق و فوق العاده شغل و حق مسئولیت و برجستگی}}$$

جذب مشاغل در آموزش و پرورش در مقطع فوق دیپلم، و دیپلم زیر گروه ۱۰، ۳۵٪ و در گروه

۱۰ تا ۱۱، ۴۰٪ و گروه ۱۲ به بالا، ۵۰٪ می باشد.

اما در مقطع یا مدرک لیسانس زیر گروه ۱۰، ۴۰٪ و گروه ۱۱ نیز ۴۰٪ و ۱۲ به بالا، ۵۰٪

می باشد.

هم ترازوی +مسئولیت+مدیریت+جذب مشاغل+شغل+سنوات+حقوق مبنا= حقوق

برای بدست آوردن میزان درصد حق مسئولیت بصورت زیر عمل می گردد.

درصد حق مسئولیت= حقوق مبنا ÷ (۱۰۰\* حق مسئولیت مندرج در حکم)

### همترازی:

همترازی مربوط به افراد دارای فوق لیسانس یا دکتری که آموزش می دهند، می باشد.

ماده ۸ قانون نظام هماهنگ پرداخت دارندگان مدرک تحصیلی فوق لیسانس و دکتری و بالاتر

که در واحدهای آموزشی مطالعاتی و تحقیقاتی دستگاههای مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت

اشتغال دارند نباید از ۸۰ درصد مجموع حقوق و فوق العاده شغل کارکنان مشابه مشمول قانون اعضای

هیئت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کمتر باشد.

حقوق و مزایای اعضای هیئت علمی به روش زیر قابل محاسبه است:

حقوق = { (رتبه پایه علمی \* ۵) + (مبنای رتبه علمی) } \* ضریب حقوق

ضریب حقوق = ۳۱۰۰

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

## **این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

مبنای رتبه علمی = استاد ۱۷۰، دانشیار ۱۴۵، استادیار ۱۲۵، مربی ۱۰۰، مربی آموزشیار ۹۰

مبنای رتبه علمی = استاد ۱۷۰، دانشیار ۱۴۵، استادیار ۱۲۵، مربی ۱۰۰، مربی آموزشیار ۹۰

رتبه پایه علمی = یکسال الی سی سال سابقه خدمت

در صفحات جلوتر در مورد همترازی و فوق العاده همترازی توضیحات بیشتری را ارائه خواهیم کرد.

### **ارتقاء گروه:**

هر دستگاهی با توجه به فراوانی پرسنل خود در رده های شغلی و مدرک تحصیلی دارای متوسط مبلغ ارتقاء گروه و افزایش سنواتی خدمت می باشند. به طور متوسط کارکنان دولت که تابع قانون نظام هماهنگ پرداخت هستند هر پنج سال یا هر چهار سال ارتقاء گروه می یابند. معمولاً در گروههای پایین شغلی هر پنج سال و در گروههای بالای شغلی هر چهار سال یکبار ارتقاء گروه خواهند یافت.

برای آنکه به حداکثر مبلغ ارتقاء گروه با توجه به فراوانی رده های شغلی مختلف دست یابیم مدت چهار سال یکبار را انتخاب می کنند.

متوسط مبلغ ارتقاء گروه در هر دستگاهی بستگی به ترکیب پرسنل از نظر مدرک تحصیلی و گروههای شغلی دارد. هر چه فراوانی گروههای شغلی در رده های بالاتری قرار داشته باشند، متوسط مبلغ گروه بیشتر است و هر چه رده های شغلی در گروههای پایین تری باشند به مراتب متوسط مبلغ گروه کمتر خواهد بود لیکن حداکثر مبلغ گروه با ضریب ۲۳۰ مبلغ ۱۶۱۰۰ ریال و حداقل ۱۱۵۰۰ ریال در ماه می باشد برای آنکه بتوانیم متوسط مبلغ گروه را در هر دستگاه اجرایی محاسبه کنیم ناچاریم تعداد پرسنل را در گروههای شغلی مختلف داشته باشیم.

مبلغ ارتقاء گروه                      نفر - گروه

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**



## این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

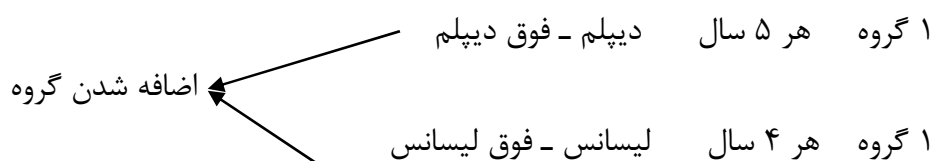
تعداد کارکنان گروهها  $A = 11500 * (3 و 2 و 1)$

جدول گروه ورودی آموزش و پرورش به شرح زیر است:

جدول گروه ورودی

دکتری	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	سیکل	زیر سیکل	تاریخ و دوره زمانی
۱۰	۹	۷	۵	۳	۱	۱	۷۳/۱/۱ تا ۷۰/۱/۱
۱۰	۹	۷	۵	۴	۲	۱	۷۵/۱/۱ تا ۷۳/۱/۱
۱۰	۹	۸	۷	۶	۴	۱	۷۵/۱/۱ تا تاکنون

اضافه شدن گروه به صورت زیر می باشد:



اضافه شدن گروه در مقطع دیپلم و فوق دیپلم هر ۵ سال اتفاق می افتد یعنی هر ۵ سال ارتقاء

گروه اتفاق می افتد یعنی اگر شخصی در گروه ۳ باشد در ۵ سال آینده ارتقاء گروه خواهد داشت و در گروه ۴ قرار می گیرد.

اما در مقاطع لیسانس و فوق لیسانس در هر ۴ سال ۱ گروه افزایش خواهد داشت.

**اضافه کاری:**

برای محاسبه اضافه کاری باید هم ترازوی و تفاوت تطبیق و حداقل حقوق را با هم جمع و سپس

بر عدد ۱۷۵ که عددی ثابت است تقسیم کنیم.

هم ترازوی + تفاوت تطبیق + حداقل حقوق ÷ ۱۷۵ = اضافه کاری

محاسبه نرخ حق التدریس:

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت**

**سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

## این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

در موسسات آموزشی و پژوهشی حق تدریس و تحقیق به مثابه حقوق و دستمزد می باشد لذا اعتبار آن در هزینه های پرسنلی برآورد می گردد.

### روش برآورد حق التدریس:

اطلاعات در مورد محاسبه حق التدریس و موسسات آموزشی مستلزم داشتن اطلاعات از تعداد دانشجو، تعداد مدرس موظف، تعداد کلاس در ترم تحصیلی در هر هفته و سایر اطلاعات دیگر می باشد که به شرح زیر می باشد معیار محاسبه قرار گیرد.

A: تعداد کلاسهای دایر در هر واحد آموزشی

B: تعداد هفته های تحصیلی در سال (۳۶ هفته) (دو ترم)

C: تعداد ساعتهای تدریس در هفته مقدار ساعات تدریس  $A * B * C = M$

D: تعداد اعضای هیئت علمی «مدرسان موظف»

در آموزش و پرورش نرخ حق التدریس به صورت زیر محاسبه می شود.

هم ترازوی + تفاوت تطبیق + حداقل حقوق  $\div 100 =$  نرخ حق التدریس

حال برای بدست آورد مبلغ اضافه کاری به صورت زیر عمل می کنیم.

ساعت اضافه کاری \* نرخ حق التدریس = مبلغ اضافه کاری

### مالیات:

برای محاسبه مالیات کارکنان در آموزش و پرورش به صورت زیر عمل می کنیم.

کل دریافتی - (معافیت) ۱۴۵۰۰۰ - عائله مندی و اولاد \* ۱۰٪ نرخ مالیات = مالیات تا مبلغ

۱۴۵۰۰۰۰ ریال معافیت حقوقی وجود دارد.

بیمه خدمات درمانی:

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت ۱۸

سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

## **این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

نرخ سرانه ۴۶۸۰ ریال و خالص آن ۱۵۶۰۰ و تا سه فرزند ۴۶۸۰ می باشد.

### **حق اولاد:**

حق اولاد برای کارکنانی که دارای فرزند هستند، می باشد، برای هر فرزند ۱۶۲۵۰ ریال در نظر

گرفته شده است.

### **ماموریت:**

ماموریت در این اداره به هر صورت می باشد. ماموریت بدون توقف و ماموریت با توقف.

در ماموریت بدون توقف مبلغ ۲۹۰۰ تومان پرداخت می شود. در صورتی که هزینه های سفر به

عهده خود فرد باشد. اما اگر هزینه های سفر به عهده اداره یا دولت باشد ۳۰٪ از ۵۸۰۰ تومان کسر

خواهد شد.

### **میزان حقوق و فوق العاده شغل دارندگان مدارک کارشناسی ارشد و بالاتر:**

جدول حقوق و فوق العاده شغل دارندگان مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر که در

مشاغل آموزش مطالعاتی و تحقیقاتی به خدمات اشتغال دارند از تاریخ ۸/۱/۸۱ اجرا می گردد.

حدود ۸۰٪ حقوق و فوق العاده شغل مشمولین ماده ۸ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان

دولت با اعضای هیات علمی دانشگاه ها با ضریب ۴۰۵۰ (تاریخ اجرا ۱۳۸۰/۱/۱)

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت**

**سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

میزان حقوق و فوق العاده شغل دارندگان مدارک کارشناسی ارشد و بالاتر

ردیف	یک			دو			سه		
	حقوق	فوق العاده شغل	جمع	حقوق	فوق العاده شغل	جمع	حقوق	فوق العاده شغل	جمع
۱	۳۴۰۲۰۰	۷۱۴۴	۱۰۵۴۶	۴۲۱۲۰	۱۰۹۵۱	۱۵۱۶	۴۸۶۰	۱۳۹۴	۸۸۰۸
		۲۰	۲۰	۰	۲۰	۳۲۰	۰	۸۲۰	۲۰
۲	۳۵۶۴۰۰	۷۴۸۴	۱۱۰۴۸	۴۳۷۴	۱۱۳۷	۱۵۷۵	۵۰۲۲۰	۱۴۴۱۳	۹۴۳۵
		۴۰	۴۰	۰	۲۴۰	۶۴۰	۰	۱۴	۱۴
۳	۳۷۲۶۰۰	۷۸۲۴	۱۱۵۵۰	۴۵۳۶	۱۱۷۹	۱۶۳۲	۵۱۸۴	۱۴۸۷	۰۰۶۲۰
		۶۰	۶۰	۰	۳۶۰	۹۶۰	۰	۸۰۸	۸
۴	۳۸۸۸۰۰	۸۱۶۴	۱۲۰۵۲	۴۶۹۸	۱۲۲۱۴	۱۶۹۱۲	۵۳۴۶	۱۵۳۴	۰۶۸۹۰
		۸۰	۸۰	۰	۸۰	۸۰	۰	۳۰۲	۲
۵	۴۰۵۰۰۰	۵۰۵۰۰	۱۲۵۵	۴۸۶۰	۱۲۶۳	۱۷۴۹	۵۵۰۸	۱۵۸۰	۱۳۱۵
			۵۰۰	۰	۶۰۰	۶۰۰	۰	۷۹۶	۹۶
۶	۴۲۱۲۰۰	۸۸۴۵	۱۳۰۵	۵۰۲۲۰	۱۳۰۵	۱۸۰۷	۵۶۷۰	۱۶۲۷	۱۹۴۲
		۲۰	۷۲۰	۰	۷۲۰	۹۲۰	۰	۲۹۰	۹۰
۷	۴۳۷۴۰۰	۹۱۸۵	۱۳۵۵	۵۱۸۴	۱۳۴۷	۱۸۶۶	۵۸۳۲	۱۶۷۳	۲۵۶۹
		۴۰	۹۴۰	۰	۸۴۰	۲۴۰	۰	۷۸۴	۸۴
۸	۴۵۳۶۰۰	۹۵۲۵	۱۴۰۶۱	۵۳۴۶	۱۳۸۹	۱۹۲۴	۵۹۹۴	۱۷۲۰۲	۳۱۹۶
		۶۰	۶۰	۰	۹۶۰	۵۶۰	۰	۷۸	۷۸
۹	۴۶۹۸۰۰	۹۸۶۵	۱۴۵۶	۵۵۰۸	۱۴۳۲۰	۱۹۸۲	۶۱۵۶۰	۱۷۶۶	۳۸۲۳
		۸۰	۳۸۰	۰	۸۰	۸۸۰	۰	۷۷۲	۷۲
۱۰	۴۸۶۰۰۰	۱۰۲۰۶	۱۵۰۶۶	۵۶۷۰	۱۴۷۴	۲۰۴۱۲	۶۳۱۸	۱۸۱۳	۴۴۵۰
		۰	۰	۰	۲۰۰	۰	۰	۲۶۶	۶۶

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

۵۰۷۷	۱۸۵۹	۶۴۸۰	۲۰۹۹	۱۵۱۶	۵۸۳۲	۱۵۵۶	۱۰۵۴۶	۵۰۲۲۰۰	۱۱
۶۰	۷۶۰	۰۰	۵۲۰	۳۲۰	۰۰	۸۲۰	۲۰		
۵۷۰۴	۱۹۰۶۲	۶۶۴۲	۲۱۵۷	۱۵۵۸	۵۹۹۴	۱۶۰۷۰	۱۰۸۸	۵۱۸۴۰۰	۱
۵۴	۵۴	۰۰	۸۴۰	۴۴۰	۰۰	۴۰	۶۴۰		۲
۸۳۳۱	۱۹۵۲	۶۸۰۴	۲۲۱۶۱	۱۶۰۰۵	۶۱۵۶۰	۱۶۵۷	۱۱۲۲۶	۵۳۴۶۰۰	۱
۴۸	۷۴۸	۰۰	۶۰	۶۰	۰	۲۶۰	۶۰		۳
۸۹۵۸	۱۹۹۹	۶۹۶۶	۲۲۷۴	۱۶۴۲	۶۳۱۸	۱۷۰۷	۱۱۵۶۶	۵۵۰۸۰۰	۱
۴۲	۲۴۲	۰۰	۴۸۰	۶۸۰	۰۰	۴۸۰	۸۰		۴
۲۷۵۸	۲۰۴۵	۷۱۲۸	۲۳۳۲	۱۶۸۴	۶۴۸۰	۱۷۵۷	۱۱۹۰۷	۵۶۷۰۰۰	۱
۵۳۶	۷۳۶	۰۰	۸۰۰	۸۰۰	۰۰	۷۰۰	۰۰		۵
۲۸۲۱	۲۰۹۲	۷۲۹۰۰	۲۳۹۱۱	۱۷۲۶	۶۶۴۲	۱۸۰۷	۱۲۲۴	۵۸۳۲۰۰	۱
۲۳۰	۲۲۰		۲۰	۹۲۰	۰۰	۹۲۰	۷۲۰		۶
۲۸۸۳	۲۱۳۸	۷۴۵۲	۲۴۴۹	۱۷۶۹۰	۶۸۰۴	۱۸۵۸	۱۲۵۸	۵۹۹۴۰۰	۱
۹۲۴	۷۲۴	۰۰	۴۴۰	۴۰	۰۰	۱۴۰	۷۴۰		۷
۲۹۴۶	۲۱۸۵	۷۶۱۴۰	۲۵۰۷	۱۸۱۱۱	۶۹۶۶	۱۹۰۸	۱۲۹۲	۶۱۵۶۰۰	۱
۶۱۸	۲۱۸	۰	۷۶۰	۶۰	۰۰	۳۶۰	۷۶۰		۸
۳۰۰۹	۲۲۳۱	۷۷۷۶	۲۵۶۶	۱۸۵۳	۷۱۲۸	۱۹۵۸	۱۳۲۶	۶۳۱۸۰۰	۱
۳۱۳	۷۱۲	۰۰	۰۸۰	۲۸۰	۰۰	۵۸۰	۷۸۰		۹
۳۰۷۲	۲۲۷۸	۷۹۳۸	۲۶۲۴	۱۸۹۵	۷۲۹۰۰	۲۰۰۸	۱۳۶۰	۶۴۸۰۰۰	۲
۰۰۶	۲۰۶	۰۰	۴۰۰	۴۰۰	۰	۸۰۰	۸۰۰		۰
۳۱۳۴	۲۳۲۴	۸۱۰۰۰	۲۶۸۲	۱۹۳۷	۷۴۵۲	۲۰۵۹۰	۱۳۹۴	۶۶۴۲۰۰	۲
۷۰۰	۷۰۰	۰	۷۲۰	۵۲۰	۰۰	۲۰	۸۲۰		۱
۳۱۹۷	۲۳۷۱	۸۲۶۲	۲۷۴۱۰	۱۹۷۹	۷۶۱۴۰	۲۱۰۹۲	۱۴۲۸	۶۸۰۴۰۰	۲
۳۹۴	۱۹۴	۰۰	۴۰	۶۴۰	۰	۴۰	۸۴۰		۲
۳۲۶۰۰	۲۴۱۷	۸۴۲۴	۲۷۹۹	۲۰۲۱۷	۷۷۷۶	-	-	-	۲
۸۸	۶۸۸	۰۰	۳۶۰	۶۰	۰				۳

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت اسمان مراجعه نمایید .**

۳۳۲۲	۲۴۶۴	۸۵۸۶	-	-	-	-	-	-	۲
۷۸۲	۱۸۲	۰۰							۴
۳۳۸۵	۲۵۱۰۶	۸۷۴۸	-	-	-	-	-	-	۲
۴۷۶	۷۶	۰۰							۵

فرمهای حقوق و دستمزد آموزش و پرورش شهر بجنورد

« تاریخچه فوق العاده شغل دبیران و آموزگاران »

ملاحظات	دکتری	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	کمتر از دیپلم	تاریخ و دوره زمانی
	%۱۰۰	%۱۰	%۹۰	%۶۰	%۵۵	%۵۰	۱۰۷۳/۱ تا ۷۰/۱/۱
	%۱۱۵	%۱۱۵	%۱۰۵	%۷۰	%۶۰	-	۷۵/۱/۱ تا ۷۳/۱/۱
	%۱۲۵	%۱۲۵	%۱۱۵	%۸۵	%۸۰	%۷۵	۷۶/۱/۱ تا ۷۵/۱/۱
	%۱۵۰	%۱۵۰	%۱۴۰	%۱۱۰	%۱۰۵	%۱۰۰	۷۷/۱/۱ تا ۷۶/۱/۱
خطوط تیره نشانه عدم افزایش در سالجاری است	-	-	-	%۱۳۰	%۱۲۰	-	۷۷/۱/۱ تا کنون
افزایش آموزش ابتدایی	-	-	%۱۶۰	%۱۵۰	%۱۴۰	%۱۲۰	۷۹/۱۱/۱۲

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت اسمان مراجعه نمایید .**

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت اسمان مراجعه نمایید .**

### جدول گروه ورودی

ملاحظات	دکتری	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	سیکل	زیر سیکل	تاریخ و دوره زمانی
	۱۰	۹	۷	۵	۳	۱	۱	۷۰/۱/۱ تا ۷۳/۱/۱
	۱۰	۹	۷	۵	۴	۲	۱	۷۳/۱/۱ تا ۷۵/۱/۱
	۱۰	۹	۸	۷	۶	۴	۳	۷۵/۱/۱ تا کنون

برای بدست آوردن میزان درصد فوق العاده جذب مدیران بصورت ذیل عمل گردد.

$$100 * \frac{\text{جذب مدیران تعیین شده در حکم}}{\text{درصد جذب مدیران فوق العاده شغل و حق مسئولیت و رجستگی}}$$

درصد جذب مدیران فوق العاده شغل و حق مسئولیت و رجستگی

برای بدست آوردن میزان درصد حق مسئولیت بصورت ذیل عمل گردد.

درصد حق مسئولیت = حقوق مبنا ÷ ( ۱۰۰ \* حق مسئولیت مندرج در حکم)

عدد مبنا \* ضریب همان سال \* ۱۴٪ = کمک هزینه اولاد همان سال

عدد مبنا \* ضریب همان سال \* ۷۰٪ = کمک هزینه عائله مندی همان سال

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت اسمان مراجعه نمایید .**

## این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

مدرک مربوطه به ترتیب ذیل

- ۱- برگه خلاصه سوابق خدمت دولتی.
- ۲- فرم ارزشیابی ارتقاء گروه ممتاز مشمولین طرح طبقه بند.
- ۳- فرم ارزشیابی دبیران.
- ۴- ابلاغها.
- ۵- گواهینامه دوره کار آموزی.
- ۶- تقدیر نامه ها.
- ۷- امتیاز گواهی تالیف و ترجمه کتب.
- ۸- گواهی عضویت و شرکت مستمر در هیئت شوراها.
- ۹- گواهی خدمت نظام.
- ۱۰- گواهی خدمت نظام.
- ۱۱- مدرک تحصیلی دیپلم- فوق دیپلم- لیسانس.

اعتبار دستمزد سالیانه کارکنان پیمانی = ۱۲ \* جمع ناخالص لیست حقوق ماهیانه کارکنان

پیمانی

اعتبار حقوق سالیانه کارکنان خرید خدمت = ۱۲ \* جمع ناخالص لیست حقوق ماهیانه کارکنان

خرید خدمت

اعتبار استخدامهای جدید بر حسب ماه های استخدام = ماه \* استخدامهای جدید بر حسب

رسمی، پیمانی، خرید خدمت

مثلاً اگر پرسنلی در پایان خرداد ماه به استخدام دستگاه درآمد یا پیش بینی شده است که در

خردادماه استخدام گردد حقوق این پرسنل به مدت ۹ ماه در بودجه منظور می شود و یا مثلاً اگر برای

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**



## **این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه**

### **هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

تعدادی در سال بودجه استخدام جدید پیش بینی گردد چون تعدادی از آنها در اوائل سال و تعدادی در اواسط سال و تعدادی در اواخر سال به استخدام دستگاه اجرایی در می آیند بنابراین اعتبار حقوق و دستمزد آنان شش ماهه در بودجه برآورد می شود. ولی چنانچه پرسنلی مشخصاً در یک زمان به استخدام دستگاه باید درآیند مثل معلمان در وزارت آموزش و پرورش همگی نسبت به مدت ماه های استخدام تا پایان سال بودجه اعتبار آنها باید برآورد و منظور گردند که استخدامهای جدید عرفاً نه ماهه، شش ماهه و سه ماهه برآورد می شود. در مورد پرسنل انتقالی از سایر دستگاه های اجرایی که در طی سال مالی صورت می گیرد معمولاً تا پایان سال مالی حقوق و مزایای آنان در بودجه دستگاه انتقال دهنده منظور و پادار است و از سال بعد به مدت یکسال در بودجه دستگاه انتقال گیرنده منظور می شود. پرسنلی که بعد از شهریور ماه در سال جاری به دستگاه های اجرایی دیگر انتقال می یابند چون بودجه سال بعد بسته شده است، لذا دستگاه انتقال دهنده باید علاوه بر تامین و پرداخت حقوق و مزایای ایشان تا پایان سال جاری، به مدت یک سال دیگر حقوق و مزایای کارکنان انتقال یافته در بودجه دستگاه انتقال گیرنده منظور شود. این نکته باید مورد توجه کارگزینی قرار گیرد.

در مورد اعتبار پرسنل متعهدین خدمت که پس از طی دوره آموزشی می بایستی به استخدام دستگاه در آینده اعتبار حقوق و مزایای آنان نیز باید در بودجه نسبت به ماههای استخدام تا پایان سال بودجه منظور شود.

در مورد ارتقاء گروه و افزایش سنواتی خدمت کارکنان رسمی و افزایش حقوق کارکنان پیمانی و خرید خدمت می بایستی بر حسب مقررات و آیین نامه ها اعتبارات لازم برآورد و منظور گردد. هر دستگاهی بر حسب قوانین و مقررات استخدامی خود می بایستی ترفیعات عمودی و افقی را محاسبه و منظور نماید لیکن از آنجائی که اغلب دستگاه های اجرایی تابع قانون استخدام کشوری و قانون نظام

## **۲۵ این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت**

### **سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

## **این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

همانگ پرداخت کارکنان دولت می باشند روش بر آورد ارتقاء گروه و افزایش سنوات خدمت با الهام از قانون مذکور شرح داده می شود.

### **بر آورد ارتقاء گروه:**

هر دستگاهی با توجه به فراوانی پرسنل خود در رده های شغلی و مدرک تحصیلی دارای متوسط مبلغ ارتقاء گروه و افزایش سنواتی خدمت مختلف می باشند ان میانگین از تقسیم خالص مبلغ ارتقاء گروه سالیانه به تعداد پرسنلی که در طی سال مالی به دریافت گروه نائل شده اند بدست می آید. به طور متوسط کارکنان دولت که تابع قانون نظام هماهنگ پرداخت هستند هر پنجسال و در گروه های بالای شغلی در چهار سال یکبار ارتقاء گروه خواهند یافت.

برای آنکه به حداکثر مبلغ ارتقاء گروه با توجه به فراوانی رده های شغلی مختلف دست یابیم مدت چهار سال یکبار را انتخاب می کنند.

$$\text{جمع اعتبار گروه} = 12 \text{ ماه} * \text{متوسط مبلغ گروه} * \frac{1}{4} * \text{تعداد کارکنان رسمی}$$

لیکن همه کارکنان واجد شرایط ارتقاء گروه، در روز اول فروردین ماه استحقاق دریافت ارتقاء گروه را ندارند لذا عده ای در ششماهه اول و تعدادی در شش ماهه دوم به دریافت ارتقاء گروه نائل می گردند پس رابطه زیر حاکم خواهد بود.

$$\text{جمع اعتبار ارتقاء گروه} = \frac{1}{4} * \text{تعداد کارکنان رسمی}$$

این رابطه وقتی صحیح است که جمع اعتبار ارتقاء گروه سالیانه به جمع لیست حقوق اسفند ماه \* ۱۲ ماه اضافه گردد لیکن در شرایطی که بودجه سال بعد را در شهریور ماه بر آورد می کنیم، و هنوز به لیست حقوق اسفند ماه دسترسی نداریم ولی بی شک مبلغ آن را مبلغ لیست شهریور ماه به مراتب بیشتر است. این افزایش ناشی از ترفیعات ششماهه دوم سالجاری می باشد.

**۲۶ این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

## این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

اگر به رابطه فوق نگاه کنیم ملاحظه می شود برای طول یکسال آینده برای  $\frac{1}{4}$  کارکنان به مدت ششماه \* متوسط مبلغ ارتقاء گروه برآورد شده است پس برای ششماه دوم سالجاری باید برای نصف آن مدت (شش ماهه دوم) برآورد اعتبار نمائیم به عبارت دیگر اگر برای طول یکسال آینده معادل ششماه ارتقاء گروه در نظر گرفته ایم باید برای شش ماهه دوم سال جاری نیز معادل نصف آن یعنی سه ماهه ارتقاء گروه در نظر بگیریم و به جمع اعتبار لیست حقوق شهریور ماه \* ۱۲ ماه اضافه کنیم در نتیجه چنانچه معیار محاسبات ما لیست شهریور ماه سالجاری باشد باید اعتبار ۹ ماهه در رابطه زیر منظور نماییم.

برآورد اعتبار ارتقاء گروه = ماه ۹ \* متوسط مبلغ ارتقاء گروه \*  $\frac{1}{4}$  \* تعداد کارکنان رسمی

این اعتبار می بایستی به لیست حقوق شهریور ماه \* ۱۲ ماه اضافه گردد.

متوسط مبلغ ارتقاء گروه در هر دستگاهی بستگی به ترکیب پرسنل از نظر مدرک تحصیلی و گروه های شغلی دارد. هر چه فراوانی گروه های شغلی در رده های بالاتری قرار داشته باشند متوسط مبلغ گروه بیشتر است و هر چه رده های شغلی در گروه های پایین تری باشند به مراتب متوسط مبلغ گروه کمتر خواهد بود لیکن حداکثر مبلغ گروه با ضریب ۲۳۰ مبلغ ۱۶/۱۰۰ ریال و حداقل ۱۱/۵۰۰ ریال در ماه می باشد برای آنکه بتوانیم متوسط مبلغ گروه را در هر دستگاه اجرایی محاسبه کنیم ناچاریم تعداد پرسنل را در گروه های شغلی مختلف داشته باشیم.

ریال = ضریب قدرت نسبت عدد مبنا مبلغ ارتقاء گروه نفر- گروه

$$۱۱/۵۰۰ = ۲۳۰ * ۵۰ = A \quad (۳و۲و۱) \text{ تعداد کارکنان گروه های}$$

$$۱۳/۸۰۰ = ۲۳۰ * ۶۰ = A \quad (۷و۶و۵و۴) \text{ تعداد کارکنان گروه های}$$

$$\frac{A+B+C}{\text{تعداد کارکنان رسمی } N} = \text{متوسط مبلغ ارتقاء گروه}$$

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

## این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

(مبلغ ارتقاء گروه از حاصلضرب قدر نسبت عدد مبناء در ضریب بدست آمده است.)

اگر ترکیب پرسنل بین فوق دیپلم و لیسانس فراوانی آن قرار داشته باشد که اغلب دستگاه های

اجرایی را شامل می گردد بفرض متوسط مبلغ ارتقاء گروه حدود مبلغ ۱۴/۲۲۲ ریال خواهد بود.

ماه                      متوسط                      مبلغ ارتقاء گروه                      تعداد کارکنان رسمی

$$N * \frac{1}{4} * 14/222 * 9 = 32/000 N = 32 N \text{ هزار ریال}$$

مبلغ افزایش ارتقاء گروه حدوداً ۳۲ برابر کارکنان رسمی می باشد که عدد بدست آمده به هزار

ریال خواهد بود یعنی چنانچه تعداد پرسنل رسمی را در ۳۲ ضرب کنیم به رقم ارتقاء گروه (به هزار

ریال) دسترسی پیدا خواهیم کرد. این محاسبات با معیار ضریب ۲۳۰ محاسبه شده است و برای تغییر

ضریب به اعداد دیگر باید قدر نسبت افزایش عدد مبنای هر گروه به گروه دیگر را در عدد ضریب با

روش فوق محاسبه کنیم. قدر نسبت افزایش عدد مبنای برای گروههای ۱ و ۳ و ۵۰ و گروههای

۴ و ۶ و ۸ و ۹ و ۱۵ و ۱۶ و بیشتر تا ۲۰، عدد ۷۰ براساس قانون نظام

هماهنگ پرداخت می باشد.

گروه	گروه	گروه	گروه	گروه	گروه	گروه	گروه	گروه	گروه	گروه	گروه
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	...	۱۵	۱۶۰
۴۰۰	۴۵۰	۵۰۰	۶۵۰	۶۲۰	۶۸۰	۷۴۰	۸۱۰	۸۸	...	۱۳۰۰	۱۳۷۰
قدر نسبت +۵۰			قدر نسبت +۶۰				قدر نسبت +۷۰				

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت ۲۸

سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

## این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

اثرات ارتقاء گروه در فوق العاده شغل :

براساس مفاد قانون نظام هماهنگ پرداخت و دستورالعملهای صادره از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور فوق العاده شغل کارکنان رسمی در رده های مختلف شغلی تعیین می شود لیکن برای دستیابی به میانگین آن از جمع انباشته ستون فوق العاده شغل در لیست حقوق به جمع انباشته ستون حقوق مبناء درصد آن بدست می آید

$$\text{درصد فوق العاده شغل} = \frac{\text{فوق العاده شغل}}{\text{حقوق مبناء}}$$

این درصد می با یستی در مبلغ ارتقاء گروه ضرب شود و ۱۲ ماهه برآورد گردد حاصلضرب بدست آمده اثرات ارتقاء گروه را در فوق العاده شغل نشان می دهد .  
در هر حال چنانچه فراوانی کارکنان رسمی بین فوق دیپلم و لیسانس قرار داشته باشد حدود ۱۲۵ درصد حقوق مبناء فوق العاده شغل آنان خواهد شد.

درصد      مبلغ ارتقاء گروه

$$\text{اثرات ارتقاء گروه در فوق العاده شغل } 40N = 125\% * 32N$$

یعنی فوق العاده شغل ناشی از ارتقاء گروه حدود ۴۰ برابر تعداد کارکنان رسمی خواهد بود.

$$32N + 40N = 72N$$

اگر مبلغ ارتقاء گروه و مبلغ فوق العاده شغل ناشی از آن را با یکدیگر جمع کنیم حدود ۷۲ برابر تعداد کارکنان رسمی خواهد بود به عبارت دیگر اگر تعداد کارکنان رسمی را داشته باشیم ۷۲ برابر تعداد آنها مبلغ ارتقاء گروه و فوق العاده شغل ناشی از آن را نشان می دهد. البته این فرض در دستگاهی مصداق دارد که ترکیب پرسنل بین فوق دیپلم و لیسانس فراوانی آن قرار داشته باشد و هر گاه ترکیب پرسنل تغییر کند مالاً این رابطه تغییر می نماید. در هر حال در دستگاه های مختلف بین ۷۰ تا ۸۰ برابر تعداد کارکنان رسمی خواهد بود.

۲۹ این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

## این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

ضوابط ناظر بر تهیه و تنظیم بودجه در هر سال درصد ارتقاء گروه و افزایش سنواتی را تعیین

می نماید که معمولاً درصدی از اعتبار هزینه های حقوق و فوق العاده شغل است.

میزان فوق العاده شغل مستخدمین شاغل حداقل برابر ۵۰ درصد حقوق مبناء گروه مربوط و

حداکثر ۱۵۰ درصد حقوق مبناء گروه مربوط قابل افزایش است. به مشاغل مدیریت و سرپرستی علاوه

بر فوق العاده شغل مذکور ۲۵ درصد حقوق مبناء اضافه می گردد و به مشاغل تخصصی، تحقیقی،

آموزشی علاوه بر موارد فوق ۲۵ درصد حقوق مبناء اضافه می شود.

### اثرات ارتقاء گروه در حق جذب:

چون بر اثر ارتقاء گروه حقوق مبناء و فوق العاده شغل افزایش می یابد و از طرفی حق جذب

درصدی از مجموع حقوق و فوق العاده شغل است لذا اثرات ارتقاء گروه در حق جذب از رابطه زیر بدست

می آید.

( حقوق = حقوق مبناء + افزایش سنواتی )

$$\text{درصد حق جذب} = \frac{\text{حق جذب}}{\text{حقوق} + \text{فوق العاده شغل}}$$

درصد حق جذب بطور متوسط معادل (۳۵ - ۵۰) حقوق و فوق العاده شغل کارکنان تعیین

شده است لیکن چنانچه در لیست حقوق ارقام را در رابطه فوق الذکر قرار دهیم درصد حق جذب بدست

می آید که میانگین جامعه آماری ما در مجموع این درصد را نشان می دهد. این درصد را باید در میزان

افزایش های ناشی از ارتقاء گروه و فوق العاده شغل ضرب کنیم تا اثرات ارتقاء گروه در حق جذب بدست

$$\frac{\text{حقوق} + \text{فوق العاده شغل}}$$

آید.

اثرات ارتقاء گروه در حق جذب \* (۳۲ N + ۴۰ N) اثرات ارتقاء گروه در

فوق العاده بدی آب و هوا و محرومیت از تسهیلات زندگی، فوق العاده سختی کار و تفاوت تطبیق ناشی

۳۰. این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت

سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .  
حقوق مبناء

## **این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

از مبلغ حق حداقل دریافتی و سایر موارد مربوط موثر خواهد بود که افزایش آنها را از نسبت هر یک به حقوق مبناء باید محاسبه کنیم.

درصد =

هر یک از این درصدها می بایستی در خالص افزایش ارتقاء گروه ضرب شود تا اثرات ارتقاء گروه در آنها را بتوانیم محاسبه کنیم .

### **فوق العاده حق جذب مدیران:**

برای مصوبات سازمان امور اداری و استخدامی کشور:

معادل ۱۰۰ درصد حقوق و فوق العاده شغل مقامات مانند معاونان وزراء، استانداران، سفراء ،

نمایندگان مجلس ، معاونان رئیس جمهور، روسای سه قوه، اعضای شورای نگهبان، معاونان قوه قضائیه ،

رئیس کل دیوان محاسبات، معاونان رئیس جمهور نواب رئیس مجلس، معاول اول رئیس جمهور

- معادل ۸۰ درصد حقوق و فوق العاده شغل روسای سازمانها و موسسات دولتی

- معادل ۷۰ درصد حقوق و فوق العاده شغل مدیران کل

- معادل ۶۰ درصد حقوق و فوق العاده شغل معاونان مدیر کل به عنوان فوق العاده حق جذب

مدیران تعیین گردیده است. منظور از حقوق = (حقوق مبناء و افزایش سنواتی ) است .

حق جذب رئیس موسسه = ۸۰٪ \* حقوق و فوق العاده شغل

حق جذب معاون موسسه = ۸۰٪ \* حقوق و فوق العاده شغل

حق جذب مدیران کل = ۷۰٪ \* حقوق و فوق العاده شغل

حق جذب معاونان مدیر کل = ۶۰٪ \* حقوق و فوق العاده شغل

حق جذب روسای ادارات = ۵۰٪ \* حقوق و فوق العاده شغل

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

## این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

نکته قابل توجه محاسبه آثار مالی تغییر ضریب ۲۰۰ به ۲۳۰ در گروههای شغلی مدیران و فوق العاده شغل آنان می باشد که در نهایت در فوق العاده حق جذب آنان موثر است. برای محاسبه آن از رابطه زیر می توان استفاده کرد:

$$A = \text{میزان مبلغ افزایش در حقوق مبناء} = \text{درصد حق جذب} * ۱۲ * ( ۲۳۰ - ۲۰۰ ) * \text{عدد}$$

مبناء \* گروه های شغلی مدیران

$$B = \text{میزان مبلغ افزایش در فوق العاده شغل} = \text{درصد فوق العاده شغل} * \text{میزان افزایش در حقوق}$$

مبناء ( A )

مدیران در صورتی که مشمول تغییر گروه شغلی گردند آثار تبعی آن در حق جذب موث خواهد بود و چنانچه از فوق العاده بر جستگی برخوردار گردند در حق جذب آنان نیز اثر خواهد داشت. لذا حق جذب مدیران یکبار مشمول تغییر ضریب (افزایش حقوق مبناء و افزایش سنواتی و فوق العاده شغل ) و یکبار برای مدیران برجسته حق جذب آنان به مدت یکسال حدود ۱۰٪ تا ۲۰٪ حقوق مبناء فوق العاده شغل آنان افزایش و برابر درصدهای فوق الذکر حق جذب آنان نیز افزایش می یابد.

### فوق العاده حق جذب کارشناسان:

کارشناسان گروههای شغلی مختلف معادل ( ۵۰ ) درصد حقوق مبناء و فوق العاده شغل،

مشمول فوق العاده حق جذب خواهند بود. برای محاسبه آن از رابطه زیر می توان استفاده کرد.

$$\text{حقوق مبناء} = ۱۲ \text{ ماه} * \text{ضریب} ۲۳۰ * \text{عدد مبناء} * \text{تعداد کارشناسان در گروه های مختلف}$$

شغلی

$$\text{فوق العاده شغل} = \text{درصد فوق العاده شغل} * \text{حقوق مبناء}$$

$$\text{فوق العاده جذب کارشناسان} = ۵۰\% * (\text{فوق العاده شغل} + \text{حقوق مبناء} + \text{افزایش سنواتی})$$

فوق العاده جذب کارشناسان با میانگین ۵۰٪ بر آورد می گردد.

۳۲ این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .



## این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

فوق العاده حق جذب سایر مشاغل ۳۵ درصد حقوق و فوق العاده شغل آنان خواهد بود.

حقوق مبناء = ۱۲ ماه \* ضریب ۲۳۰ \* عدد مبناء \* تعداد کارکنان در گروه های مختلف شغلی

فوق العاده شغل = درصد فوق العاده شغل \* حقوق مبناء

فوق العاده حق جذب سایر مشاغل = ۳۵٪ \* (حقوق مبناء + افزایش سنواتی + فوق)

سایر مشاغل = کارکنانی که قبلاً مشمول دریافت فوق العاده کارانه بودند.

فوق العاده شغل  
درصد فوق العاده شغل =  $\frac{\text{حقوق مبناء}}{\text{فوق العاده شغل}}$

### افزایش سنواتی:

براساس قانون نظام هماهنگ پرداخت بر حسب امتیازات فرم ارزشیابی و دستورالعملهای صادره

از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور تعیین می گردد. اگر ۴۰ درصد کارکنان رسمی از ۵

درصد افزایش سنواتی و ۴۰ درصد کارکنان رسمی از ۴ درصد افزایش سنواتی و ۲۰ درصد باقیمانده از

کارکنان رسمی از ۳ درصد افزایش سنواتی بهره مند گردند به روش زیر محاسبه می گردد:

$$= \frac{4}{2} \%$$

درصدهای فوق براساس حقوق کارکنان رسمی که شامل حقوق مبناء و افزایش سنواتی می باشد

$$\frac{4 + 2}{100} \%$$

بدست می آید.

اعتبار افزایش سنواتی = ۱۲ ماه \*  $\frac{4}{2} \%$  \* حقوق کارکنان رسمی

ضوابط ناظر بر تهیه و تنظیم بودجه معمولاً در هر سال افزایش سنواتی کارکنان رسمی را معادل

۴ درصد حقوق که شامل حقوق مبناء و افزایش سنواتی است تعیین نموده است لذا برای

محاسبه افزایش سنواتی خدمت باید در لیست حقوق مجموع ناخالص مبلغ حقوق مبناء و افزایش

سنواتی در سال قبل را در ۴ درصد ضرب و با افزایش سنواتی خدمت، نباید ابتداء ارتقاء گروه را محاسبه

۳۳ این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت

سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .

## **این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**

کنیم تا کسانی که مشمول ارتقاء گروه هستند ملحوظ نظر قرار گرفته سپس افزایش سنواتی را محاسبه می نمائیم.

زیرا افزایش سنواتی همراه بر اساس ضریب حقوق سال قبل در سال بعد محاسبه می شود و افزایش ضریب حقوق اثری در افزایش سنواتی نخواهد داشت.

## **منابع و ماخذ:**

کتاب درسی مقطع کارشناسی - کارشناسی ارشد - قانون کار

راهنمایی کارمندان آموزش و پرورش

**۳۴ این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید پروژه با قیمت سه هزار تومان به سایت کافی نت آسمان مراجعه نمایید .**