امنیت شغلی و احیای قراردادهای دائم کار، مبنای اصلی مطالبه‌گری کارگران

دولت چهاردهم به مطالبات کارگران پاسخ دهد

آژنگ امیری

طبق آمارهای رسمی، کارگران با حساب خانواده‌هایشان حدود نیمی از جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند و باوجود سختی کار از امنیت شغلی برخوردار نیستند. این وضعیت همه بخش‌های کارگری را تهدید می‌کند و قراردادهای موقت، دست کارفرما را در محروم کردن کارگران از حقوق ابتدایی‌شان باز گذاشته است. اخراج، پرداخت نکردن بیمه، محرومیت از سنوات و دستمزد پایین تنها مواردی از تبعات قراردادهای موقت است که جامعه کارگری را به شدت نگران امنیت شغلی خود کرده است. به همین دلیل مبنای اصلی مطالبه‌گری کارگران از رئیس جمهور منتخب، امنیت شغلی و احیای قراردادهای دائم کار و تأمین امنیت مزدی است، به این معنا که باید از مزدی عادلانه و شرافتمندانه برخوردار باشند.

نهادهای کارگری در سال‌های گذشته خواستار حذف قراردادهای موقت و شرکت‌های پیمانکاری شده‌اند. علی رغم وعده دولت‌ها برای ساماندهی کارگران قراردادی تا به حال تغییری در وضعیت آن‌ها به وجود نیامده است. به گواه اظهارات فعالان کارگری ۹۶ درصد از جمعیت ۱۵ میلیونی کارگران با قرارداد موقت کوتاه مدت و یا سفید امضا مشغول به کارند. البته تعداد کارگران دارای قرارداد موقت معمولا به شکل تخمینی اعلام می‌شود. علی اصلانی، عضو عالی کانون شوراهای اسلامی کار در ۲۸ مهر ۱۴۰۰ به ایسنا گفت که تعداد کارگران قرارداد موقت حدود ۹۵ درصد از کل مزدبگیران کشور هستند.

برخی از آمارهای غیررسمی نیز حکایت از آن دارد که ۵ میلیون کارگر هیچ نوع قراردادی ندارند و در فهرست شاغلان کشور جای نمی‌گیرند، درنتیجه به تشخیص کارفرما از بیمه، دستمزد و سنوات می‌توانند محروم شوند.

فقط چهار درصد از قراردادهای کارگران، دائم است

اکنون سال‌هاست قراردادهای موقت و به کارگیری نیروی کار از طریق پیمانکاران به یک رویه معمول بدل شده و به این ترتیب ده‌ها هزار کارگر علیرغم سال‌ها سابقه کار با قراردادهای موقت به کارگیری می‌شوند، در این میان امنیت شغلی و لغو قراردادهای موقت به یکی از خواسته‌های اصلی کارگران تبدیل شده، اما در عمل روزبه روز شاهد گسترش این نوع قراردادها هستیم. چنانچه گفته می‌شود در حال حاضر تنها چهار درصد از قراردادهای کارگران، دائم است.

فتح‌الله بیات، رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی با اشاره به اینکه یکی از مشکلات ما بحث عدم اجرای امنیت شغلی است، تأکید کرده: « سال ۱۳۶۹ حدود ۳ درصد از کارگران، قراردادهای موقت داشتند و در حال حاضر بالغ بر ۹۶ درصد کارگران ما فاقد قرارداد دائمی و دارای قرارداد یک ساله یا کمتر هستند. وقتی نماینده کارگری نیروی دائمی نباشد، جسارت لازم برای ایستادن مقابل کارفرما را نداشته و نخواهد داشت. این قراردادها، مشکلاتی چون عدم بیمه و عدم دریافت دستمزد قانونی دارند. کارگاه‌های کمتر از ۱۰ نفر نیز از این مشکلات به شکل دیگری رنج می‌برند. چراکه بخشی از موارد قانون کار شامل آن‌ها نمی‌شود.»

بیات مطرح کرده است که کارگران حتی در قالب کارهای باماهیت مستمر، به‌دلیل عدم اجرای قانون در بخش تفکیک کارهای دائم و موقت با قراردادهای کوتاه مدت مشغول به کار هستند. امنیت شغلی به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین مؤلفه‌های رضایت‌مندی کارگران و تأکید شده از سوی سازمان بین‌المللی کار، قانون کار ایران و سند ملی کارشایسته، در ارتباط با اقشار کارگری مغفول مانده و بیشترین آسیب از این بخش متوجه نیروی کار است. براساس پیگیری اتحادیه، مطالبه ما اجرای ماده هفتم قانون کار و امنیت شغلی بوده است. از سال‌های دور ما در مجلس و حتی در صحن علنی مجلس، موضوع امنیت شغلی کارگران را مطرح کردیم که رأی نیاورد.»

بیات در ادامه افزوده است: «در بهمن ماه ۹۸ وزیر وقت کار بحث سقف قرارداد موقت برای ۴ سال را مطرح کرد. این سقف از بهمن سال ۱۴۰۲ با این رأی هیئت وزیران باید رعایت شود. با استناد به این رأی؛ باید ادارات کار حکم بازگشت به کار، برای کارگران اخراجی بدهند، اما این کافی نیست.»

کارگران برای امرارمعاش، تن به هرنوع قراردادی می‌دهند

براساس ماده هفتم قانون کار، قرارداد کار به این شرح است: «قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد. در تبصره دوم همین قانون ذکر شده است که کارهای مستمر در صورتی که مدتی در قرارداد آن‌ها ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شوند». اما هم اکنون حتی در شرکت‌های دولتی نیز بسیاری از کارگران با سال‌های طولانی سابقه کار، همچنان دارای قراردادهای موقت هستند. به عبارت دیگر، خود شرکت‌های زیرمجموعه دولت نیز از قانون کار تخطی کرده‌اند.

به نظر می‌رسد که هیچ‌یک از وعده‌هایی که دولت‌های مختلف طی این سال‌ها برای تغییر قانون کار داده‌اند، عملی نشده و کارگران عملا امکان احقاق حقوق خود را ندارند، فتح‌الله بیات بابیان این موضوع عنوان کرده است: «پیش از هرچیز، مهم‌ترین موضوعی که باید در شورای کار مورد توجه قرار گیرد، تغییر و بهبود قوانین کار است. اما همواره شاهدیم که هنگام تصمیم‌گیری، دولت تلویحا سمت نماینده کارفرمایان را می‌گیرد. دلیل این برخورد شاید این باشد که دولت خود بزرگ‌ترین کارفرمای کشور است. دقیقا به همین علت است که در اکثر کشورهای پیشرفته، سندیکاهای کارگری، مستقل از دولت عمل می‌کنند. در حال حاضر شرایط بد اقتصادی کارگران را وادار کرده است تا برای امرارمعاش، تن به هرنوع کار و قراردادی بدهند. در شرایط فعلی مسئله امنیت شغلی دیگر در اولویت نیست، و این موضوع راه را برای کارفرمایان باز کرده است تا شرایط دلخواه خود را به کارگران تحمیل کنند. قوانین فعلی کار نیز با توجه به شرایط موجود، عملا نمی‌تواند حقوق کارگران را استیفا کند. نیاز شدید مالی، تورم و بحران اقتصادی، کارگران را مجبور می‌کند تا برای حفظ شغل، از حقوق خود چشم‌پوشی کنند.»

دولت چهاردهم جامعه کارگری را فراموش نکند

رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی خاطرنشان کرده است: «تورم شدید در این سال‌ها، قدرت خرید خانوارها را تا چنان حدی کاهش داده است که کارگران به حداقل‌ها نیز راضی شده‌اند. اما همین حداقل‌ها نیز توسط برخی از کارفرمایان پرداخت نمی‌شود. بنابراین دولت چهاردهم باید این بخش بزرگ از جامعه را ببیند و آن‌ها را نسبت به بهبود شرایط امیدوار کند.»

فعالان کارگری مهم‌ترین مشکل را متوجه ماده ۷ قانون کار می‌دانند که در آن کارفرما برای انعقاد قراردادهای موقت در کارهای مستمر قدرت عمل دارد؛ قانونی که حدودا سه دهه است فعالان کارگری برای اصلاح آن می‌کوشند ولی تاکنون به نتیجه مطلوب نرسیده‌اند. اخراج، عدم پرداخت بیمه، دستمزد پایین، محرومیت از سنوات و عدم پرداخت حق درمان از جمله مواردی هستند که به موجب قراردادهای موقت، کارگران را با نگرانی و عدم امنیت شغلی فراوانی مواجه کرده است.

اکنون در شرایطی که میزان بیکاری به شدت بالاست، دست کارفرما باز است و مسئله امنیت شغلی با امکان عقد قراردادهای موقت، عملا تضعیف کارگران را به دنبال داشته است. در همین رابطه ناصر چمنی، رئیس سابق کانون انجمن صنفی کارگران عنوان کرده است: «عمده‌ترین مطالبات جامعه کارگری از دهه هفتاد شروع شد؛ وقتی که دادنامه ۱۷۹ از طریق دیوان عدالت اداری آمد و عنوان شد که در کارهای مستمر، کارفرما می‌تواند قرارداد موقت ببندد و شروع مشکلات کارگری آغاز شد. هیچ دولتی برای حل این مسئله گام برنداشت و شاهد این هستیم که بیش از ۹۷ درصد جامعه کارگری با قراردادهای موقت و سفید امضا و یا قراردادهای ۲ ماهه و ۳ ماهه کار می‌کنند که بزرگ‌ترین دغدغه جامعه کارگر همین مسئله عدم امنیت است، امروز بیش از ۹۵ درصد کارگران ما امنیت شغلی ندارند و قراردادهای آن‌ها موقت است و این در حالی است که کار آن‌ها دائم و مستمر است. حتی این کارگران با قرارداد موقت بازنشسته می‌شوند. با کارگر ماهر و تحصیلکرده ما به خاطر فقدان امنیت شغلی مانند کارگر ساده و بدون تحصیل پس از بیست سال برخورد می‌شود و شأن جامعه کارگری با نبود امنیت شغلی زیر سؤال است و قراردادهای موقت بیداد می‌کند. کارگاه‌های کوچک وضعیت بدتری دارند و کارفرما هرگونه که دوست دارد با کارگر قرارداد حتی سفید امضا می‌کند.» (منبع: سایت انتخاب)

به دنبال اصلاح این رویه، دولت یازدهم تصمیم گرفت اصلاحیه‌ای در ماده ۷ قانون کار اعمال کند. براین اساس، دولت با بازگشت به تبصره اول ماده ۷ قانون کار که دولت‌ها را مکلف به تعیین سقف مشخص برای قراردادهای موقت می‌کرد، سقف قراردادهای موقت را اعلام و درنهایت مصوب کرد. اصلاحیه ماده ۷ قانون کار، ۲۰ بهمن ماه ۱۳۹۸ از سوی هیئت وزیران تصویب شد و سقف ۴ ساله برای قراردادهای مشاغل غیرمستمر را در نظر گرفت. براین اساس مقرر شد، از بهمن ماه سال گذشته هزاران کارگر پروژه‌ای و شرکتی که به مدت ۴ سال در کار موقت حضور داشته‌اند، قرارداد‌شان به قرارداد دائم تبدیل شود. اما اردیبهشت امسال، دولت سیزدهم از تدوین «لایحه امنیت شغلی کارگران» و ارسال آن به مجلس خبر داد. در لایحه جدید برای تمامی مشاغل (چه مستمر و چه غیرمستمر) سقف مدت قرارداد موقت ۵ سال تعیین شد. براین اساس اگر کارگر پس از ۵ سال همچنان در آن شغل خود با قرارداد موقت اشتغال داشته باشد، قرارداد او به قرارداد کار دائم تبدیل می‌شود. به گفته حسین رعیتی فرد، معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در لایحه پیشنهادی اگر کارفرما بخواهد قبل از ۵ سال کارگر را اخراج کند، باید مراجع حل اختلاف ما موضوع را تأیید کنند تا کارگر اخراج شود.

آرمین خوشوقتی، کارشناس ارشد حقوق و روابط کار در مورد لایحه جدید دولت با اشاره به سقف قرارداد موقت، به خبرگزاری ایلنا گفته است: موضوعی که در لایحه دولت مورد توجه قرارگرفته، این است که انعقاد قرارداد سفید امضا کلا ممنوع است و البته اگر قرارداد سفید امضایی منعقد شود، موجب ابطال قرارداد کار نمی‌شود، اما اثباتِ صحت آن بخش از قرارداد که بعدا توسط کارفرما به متن اصلی اضافه شود، برعهده خودِ کارفرماست؛ درواقع کارفرما باید ثابت کند آنچه که بعدا به قرارداد کارگر اضافه کرده صحت داشته و اگر نتواند ثابت کند، آن بخشی که به قرارداد اضافه شده، جزء قرارداد محسوب نمی‌شود.

نگرانی کارگران از تعیین سقف مجاز برای قراردادهای موقت

ناصر چمنی، رئیس سابق کانون انجمن صنفی کارگران در این باره خوش‌بین نیست. او مطرح کرده است: «کارگران به پایین بودن دستمزدها، عدم بیمه، عمل نکردن به اصلاحیه‌های قانون کار، تورم بالا و گرانی روزافزون انتقاد دارند و اصلاحیه جدید دولت بر قانون کار هم آن قدر خلأهای قانونی دارد که نمی‌توان به آن خوش‌بین بود. درنتیجه به نظر در بهمان پاشنه قبلی خواهد چرخید و تغییر اساسی رخ نمی‌دهد.»

بی‌تردید آنچه سبب شده است چنین لایحه‌ای در دستور کار قرار گیرد، افزایش چشمگیر آمار قراردادهای موقت در کشور است، با این حال فعالان جامعه کارگری نگرانی خود را در مورد تعیین سقف مجاز برای قراردادهای موقت ابراز کرده و تصور می‌کنند این لایحه امنیت شغلی آنان را بیش از پیش به خطر می‌اندازد.

حسین حبیبی، عضو هیئت مدیره شوراهای اسلامی کار تهران، پیش‌تر با شرح برخی از ایرادات وارده به این لایحه گفته است: «تعیین مدت زمان قرارداد موقت برای مشاغل اعم از مستمر و غیرمستمر وسوسه‌انگیز است، لکن درواقع محروم کردن کارگران از قرارداد دائم، برای همیشه و به صورت قانونی است. این موضوع سبب می‌شود کارفرمایان اعلام عدم نیاز کرده و احتمال تعدیل نیروی کارگری بنگاه‌های اقتصادی پس از گذشتن ۴ سال از قرارداد کارگران، افزایش پیدا کند.»

عضو هیئت مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار تصریح کرده است: «وقتی در اصلاحیه دولت می‌نویسیم «اصل بر این است که قرارداد کار دائم تلقی شود، مشروط بر اینکه در قرارداد مدت موقت به صراحت قید شود»، آنگاه به راحتی مجوز داده می‌شود که دست کارفرما برای تعیین زمان کار موقت باز باشد. با چنین بندی عملا هیچ قراردادی نباید دائم باشد زیرا در انعقاد قرارداد ابتدا «کارفرما» دارای «حاکمیت» است و به عنوان تنظیم کننده اوست که «مدت قرارداد» را به قید همین تبصره تعیین می‌کند. به طور طبیعی نیز هیچ کارفرمایی به دست خود، نیروی کار جذب شده خویش را «دائمی» نکرده و به عنوان «حاکم» قرارداد، همواره قرارداد با مدت بسیار کوتاه (یک سال یا کمتر) می‌بندد.»

تقویت تشکل‌های کارگری با هدف ارتقای امنیت شغلی

اگرچه جزئیات این لایحه نیازمند بررسی در صحن مجلس است، اما جامعه کارگری بر این باورند در شرایط رکود اقتصادی، چنین طرح‌هایی توان اجرایی شدن ندارد و کارفرمایان برای فرار از اجبار به دائمی کردن قراردادها، پیش از سررسید زمان تعیین شده از طرف دولت اقدام به لغو قراردادهای موقت کرده و همین موضوع موجب افزایش بیکاری در میان کارگران خواهد شد. فعالان جامعه کارگری تأکید می‌کنند که دولت چهاردهم باید به‌عنوان دولت تازه‌نفس برای افزایش امنیت شغلی به این باور برسد که اگر کارفرما سرمایه و ثروت خود را وارد کار می‌کند، کارگر نیز در حال واردکردن جسم و توان ذهنی خود به طور کامل برای کار است. اگر جسم و روان کارگر را تبدیل به ریال کنیم، ارزش آن بیش از کل سرمایه آورده شده است. لذا باید وجهه‌ای حقوقی برای طرف کارگری هم به رسمیت بشناسیم و امنیت کار مانند امنیت سرمایه برای ما ارزشمند باشد. معمولا به علت نبود نهادهای کارآمد و کامل و عدم وجود اتحادیه‌های کارگری قوی، دولت‌ها به منظور حمایت از نیروی کارگر یا کارفرما مستقیما ورود کرده و قانون وضع می‌نمایند که در اغلب موارد امنیت شغلی کارگران تضعیف می‌شود. فعالان جامعه کارگری معتقدند: تشکل‌های کارگری در پیگیری امور و مطالبات صنفی و حقوقی کارگران و رفع برخی مسائل میان کارگر و کارفرما نقش بسزایی دارند و بازوان اجرایی وزارت کار هستند؛ بنابراین باید از ظرفیت تشکل‌های کارگری استفاده کرد، چراکه نتایج برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد هرگونه کاهش قدرت تشکل‌های کارگری می‌تواند منجر به تعویق حقوق، اخراج بی‌قاعده و موقتی‌سازی قراردادهای آن‌ها شود که علاوه بر صدمه زدن به امنیت شغلی و امنیت روانی کارگران، امکان مطالبه حقوق مصرح آنان را نیز تا حد زیادی از آنان سلب می‌کند.

اما از دیگر مباحث مهم، رکود و به افزایش در چرخه تولید است که معامل مسئله اشتغال‌زایی را بی‌معنا کرده و هرگونه فشار دستوری بر کارفرمایان موجب خروج این افراد از چرخه تولید خواهد شد و به گفته فعالان کارگری، لایحه تعیین سقف مجاز برای قراردادهای موقت سبب می‌شود روند به کارگیری کارگران غیرایرانی در صنایع و کارگاه‌های کوچک که بیشترین میزان قراردادهای موقت را دارند، افزایش یابد! کما اینکه ترغیب به تولید در سرمایه‌گذاران به طور طبیعی موجب افزایش حقوق و امنیت شغلی کارگران می‌شود و صرفا با اعمال شیوه‌های دستوری و قانونی نمی‌توان، بر مسئله قراردادهای موقت و عدم امنیت شغلی کارگران نقطه پایانی گذاشت.

آگهی تجدید مزایده عمومی

شهرداری هشتگرد

واگذاری به صورت فروش یک قطعه زمین به شماره ۱۹ واقع در شهر هشتگرد، شهرک بعثت ، خیابان معاد ۲ شرقی

نوبت دوم

شهرداری هشتگرد در نظر دارد مزایده عمومی واگذاری به صورت فروش یک قطعه زمین به شماره ۱۹ واقع در شهر هشتگرد، شهرک بعثت ، خیابان معاد ۲ شرقی، را از طریق مزایده عمومی و با جزئیات مندرج در اسناد مزایده با بهره گیری از سامانه تدارکات الکترونیکی دولت (www .setadiran .ir) به شماره ۲۰۰۳۰۰۵۷۶۹۰۰۰۰۰۳ به صورت الکترونیکی واگذار نماید.

۱- زمان انتشار در سایت ۱۴۰۳/٤/۲۰ ساعت ۸ صبح ۲- مهلت دریافت اسناد مزایده ۱۴۰۳/۵/۱ ساعت ۱۳

۳- تاریخ بازدید ۱۴۰۳/٤/۲۰ ساعت ۸ صبح ٤- آخرین مهلت ارسال پیشنهاد قیمت : ۱۴۰۳/۵/۱۱ ساعت ۱۳

۵- زمان بازگشایی ۱۴۰۳/۵/۱۳ ساعت ۱۳ ٦- زمان اعلام برنده مزایده : ۱۴۰۳/۵/۱٤

رعایت موارد ذیل الزامی است :

۱- برگزاری یک مورد مزایده صدرالاشاره صرفا از طریق سامانه تدارکات الکترونیکی دولت می باشد و کلیه مراحل فرآیند مزایده شامل دریافت اسناد مزایده پرداخت تضمین شرکت در مزایده ارسال پیشنهاد قیمت و اطلاع از وضعیت برنده بودن مزایده گران محترم از این طریق امکان پذیر می باشد.

۲- کلیه اطلاعات مورد فروش شامل مشخصات ، شرایط و نحوه اجاره در برد اعلان عمومی سامانه مزایده ، قابل مشاهده ، بررسی و انتخاب می باشد.

۳- علاقمندان شرکت در مزایده می بایست جهت ثبت نام و دریافت گواهی الکترونیکی (توکن) با شماره های ذیل تماس حاصل نمایید.

مرکز پشتیبانی و راهبردی سامانه : ٤١٩٣٤-۰۲۱

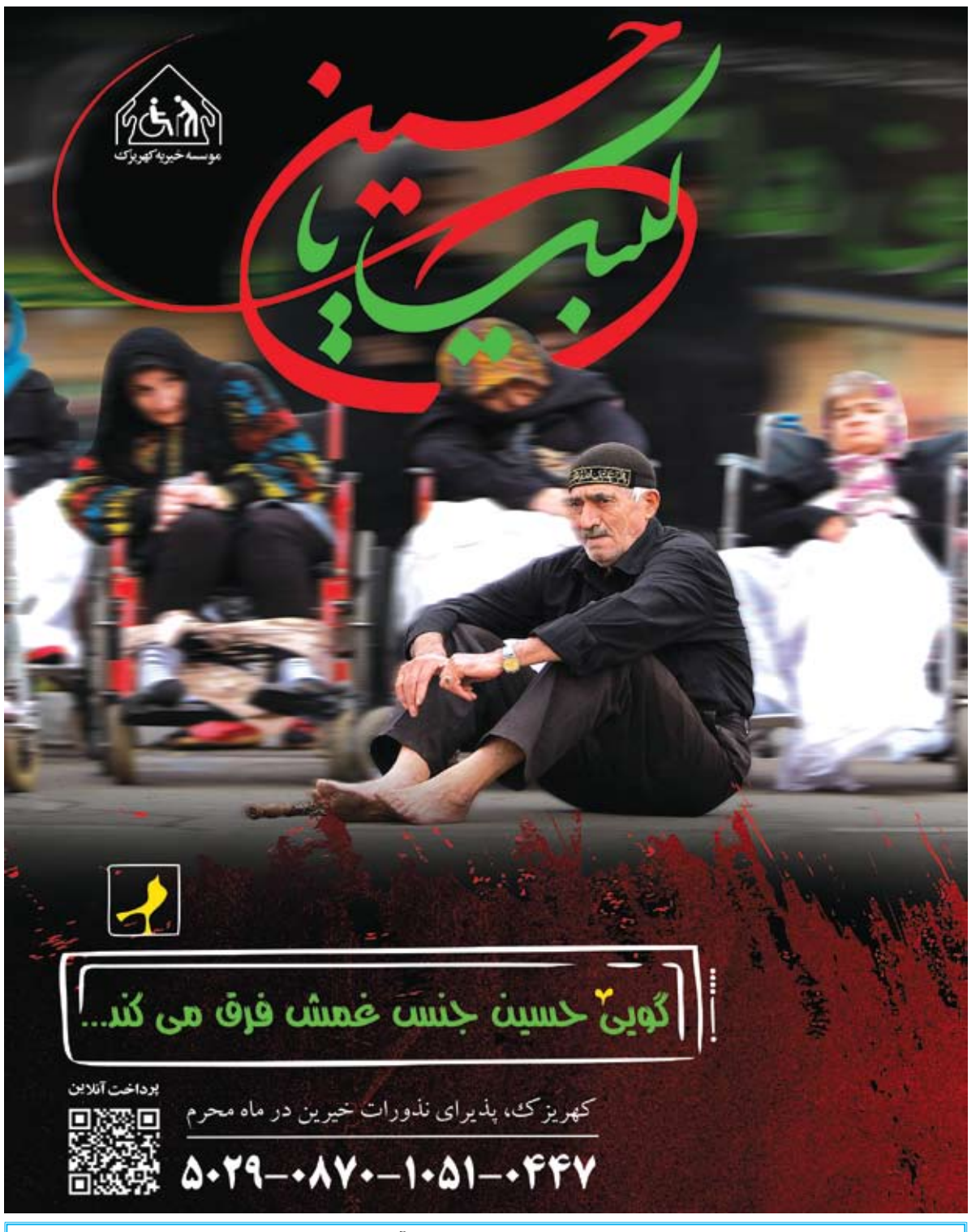
اطلاعات تماس دفاتر ثبت نام استانها در سایت سامانه www .setadiran .ir (بخش ثبت نام / پروفایل مزایده گر موجود است.

تاریخ انتشار نوبت اول ۱۴۰۳/٤/۱۷

تاریخ انتشار نوبت دوم ۱۴۰۳/٤/۲۰

خ ش ۱۴۰۳/٤/۱۷

پیام رئیسی
شهردار هشتگرد



آگهی دعوت به مجمع عمومی عادی سالیانه شرکت گروه صنعتی و معدنی امیر (سهامی عام) با شماره ثبت ۲۹۲۴۷ و شناسه ملی ۱۰۱۰۰۷۴۷۰۷۷

الف- زمان و محل برگزاری مجمع عمومی :

بدینوسیله از کلیه سهامداران محترم وکیل و یا قائم مقام قانونی آنها دعوت می شود در جلسه مجمع عمومی عادی سالیانه صاحبان سهام این شرکت که در ساعت ۹ صبح روز ۱۴۰۳/۴/۳۱ در محل تهران خیابان شیخ بهائی جنوبی - شهرک والفجر - خیابان ایرانشناسی - خیابان نهم - پلاک ۶- مرکز همایشهای سازمان مدیریت صنعتی تشکیل می شود ، حضور به هم رسانند.

حضور در جلسه مذکور با به همراه داشتن برگ ورود به جلسه و مدارک شناسایی امکان پذیر خواهد بود. برگه ورود به جلسه در روز برگزاری از ساعت ۸ صبح در محل مجمع ارائه می گردد. کلیه سهامداران حقیقی هنگام ورود به جلسه ملزم به ارائه کارت ملی و نمایندگان قانونی سهامداران حقوقی ملزم به ارائه اصل کارت ملی خود به همراه داشتن اصل معرفی نامه اشخاص حقوقی با درج شماره ثبت و شناسه ملی ضروری میباشد.

همچنین مجمع به طور همزمان به صورت آنلاین از طریق لینک http://majma.stream1.ir/amirholding برای سهامداران قابل مشاهده است.

ب- دستور جلسه :

۱- استماع گزارش هیات مدیره ، حسابرس مستقل و بازرس قانونی برای عملکرد سال مالی منتهی به ۱۴۰۲/۱۲/۲۹

۲- بررسی و تصمیم گیری نسبت به تصویب صورتهای مالی سال مالی منتهی به ۱۴۰۲/۱۲/۲۹ شامل ترازنامه ، صورت سود و زیان و معاملات ماده ۱۲۹ قانون تجارت

۳- انتخاب حسابرس مستقل، بازرس قانونی و بازرس علی البدل جهت سال مالی منتهی به ۱۴۰۳/۱۲/۳۰ و تعیین حق الزحمه ایشان

۴- تعیین روزنامه کثیرالانتشار جهت درج آگهی های شرکت

۵- تصمیم گیری در مورد میزان سود تقسیمی

۶- تعیین پاداش اعضای هیات مدیره برای سال مالی ۱۴۰۲/۱۲/۲۹

۷- تعیین حق حضور اعضای غیرموظف هیات مدیره و کمیته های تخصصی هیات مدیره برای سال مالی منتهی به ۱۴۰۳/۱۲/۳۰

۸- سایر مواردی که در صلاحیت مجمع عمومی عادی سالیانه باشد.

هیات مدیره شرکت گروه صنعتی و معدنی امیر (سهامی عام)

تاریخ انتشار ۱۴۰۳/۳/۲۰ خ ت ۱۴۰۳/۳/۲۰

آگهی دعوت مجمع عمومی عادی سالیانه منتهی به ۱۴۰۲/۱۲/۲۹ شرکت گروه کارخانجات صنعتی تبرک (سهامی عام) به شماره ثبت ۳۱۴۷۸ و شناسه ملی ۱۰۳۸۰۴۶۶۹۸۶

بدینوسیله از صاحبان سهام شرکت گروه کارخانجات صنعتی تبرک (سهامی عام) و یا نمایندگان قانونی آنها دعوت به عمل می آید تا در جلسه مجمع عمومی عادی سالیانه صاحبان سهام که راس ساعت ۹ صبح روز یکشنبه ۱۴۰۳/۴/۳۱ در محل کیلومتر ۱۶ جاده قوچان بعد از نیروگاه توس (شرکت صنایع مهتاب خراسان) تشکیل می گردد ، حضور به هم رسانند.

جهت دریافت کارت ورود به جلسه ۱۰ دقیقه قبل از برگزاری مجمع با ارائه اصل کارت ملی برای سهامداران حقیقی و معرفی نامه معتبر برای سهامداران حقوقی اقدام گردد و همچنین نسبت به تهیه صورتهای مالی حسابرسی شده و گزارش فعالیت هیات مدیره قبل از مجمع اقدام کنید.

امکان حضور مجازی سهامداران فراهم و دسترسی از طریق آدرس لینک https://www.aparat.com/Tabarok_ir/live امکان پذیر می باشد.

دستور جلسه :

۱- استماع گزارش هیات مدیره و بازرس قانونی شرکت در خصوص عملکرد سال مالی منتهی به ۱۴۰۲/۱۲/۲۹

۲- بررسی و تصویب صورتهای مالی سال مالی منتهی به ۱۴۰۲/۱۲/۲۹

۳- انتخاب حسابرس و بازرس اصلی و علی البدل برای سال مالی منتهی به ۱۴۰۳/۱۲/۲۹

۴- اتخاذ تصمیم در خصوص تقسیم سود

۵- تعیین پاداش و حق حضور اعضا هیات مدیره

۶- انتخاب روزنامه کثیرالانتشار و محلی جهت درج آگهی های شرکت

۷- تصویب معاملات موضوع ماده ۱۲۹ قانون تجارت

۸- سایر موارد در صلاحیت مجمع

هیات مدیره شرکت گروه کارخانجات صنعتی تبرک (سهامی عام)

تاریخ انتشار ۱۴۰۲/۴/۲۰ خ ش ۱۴۰۲/۴/۲

آگهی دعوت از سهامداران حمل و نقل آسه بار (سهامی خاص) به شماره ثبت ۲۲۸۳۴ و شناسه ملی ۱۰۳۸۰۳۸۳۰۴۲

بدینوسیله از کلیه سهامداران شرکت دعوت به عمل می آید که در جلسه مجمع عمومی عادی به طور فوق العاده شرکت که در روز دوشنبه مورخه ۱ مرداد ماه ۱۴۰۳ در ساعت ۱۰ به آدرس : استان خراسان رضوی، شهرستان زبرخان، بخش مرکزی ، دهستان زبرخان ، روستای باغشن، خیابان اصلی ، پلاک ۰ ، طبقه همکف با کدپستی ۹۳۴۶۱۶۰۰۱۶ برگزار می گردد ، حضور به هم رسانند.

دستور جلسه مجمع عمومی عادی به طور فوق العاده :

۱- انتخاب مدیران و تعیین سمت مدیران - تعیین دارندگان حق امضا - انتخاب بازرس

هیات مدیره

تاریخ انتشار ۱۴۰۳/۴/۲۰ خ ش ۱۴۰۳/۴/۲۰