

بنام خدا

قوانین کار و اطلاعات مورد نیاز مسئولین فنی

سیدمهدی قریشیان - پائیز ۱۳۹۸

۱۷/۱/۳۸۰۶۰۶ پ

تاریخ: ۱۳۹۵/۱۲/۳

پیوست:



معاونت غذا و دارو

املایه سایت و خبرسان

مدیر محترم واحد تولیدی...

مسئول فنی محترم واحد تولیدی...

سلام علیکم

به اطلاع مدیر و مسئولین فنی واحدهای تولیدی می رساند تنظیم هر گونه قرارداد جانبی با مسئولین فنی، اخذ چک، سفته، استعفای بدون تاریخ و امضا در غیاب انجمن صنفی مسئولین فنی صنایع غذایی، آرایشی و بهداشتی استان، غیر مجاز و از درجه اعتبار ساقط می باشد.

لازم به ذکر است با عنایت به اینکه حداکثر زمان اعتبار پروانه صلاحیت مسئولین فنی شاغل در واحدهای تولید و یا بسته بندی محصولات غذایی، آشامیدنی، آرایشی و بهداشتی پنج سال بوده و تمدید اعتبار آن منوط به کسب ۱۲۵ امتیاز آموزشی مورد تایید این معاونت می باشد، شایسته است مدیران محترم تدابیری اتخاذ نمایند تا مسئولین فنی محترم بتوانند از حداقل کلاس ها و کسب حداقل امتیاز لازم بهره مند گردند و مسئولین فنی محترم نیز با بهره برداری از مطالب ارائه شده در جهت ارتقای کمی و کیفی تولید و سلامت محصولات کوشا باشند.

بدیهی است هر گونه اقدام برخلاف ضوابط، غیر قانونی و قابل پیگیری می باشد.

دکتر محمد حسین مصدق
مسئول معاونت غذا و دارو

رونوشت:

- مدیرکل محترم نظارت و ارزیابی فرآورده های خوراکی، آشامیدنی، آرایشی و بهداشتی جهت استحضار
- جامعه صنفی مسئولین فنی صنایع غذایی، آرایشی و بهداشتی استان یزد جهت اطلاع و اقدام لازم
- شبهه های بهداشت و درمان استان یزد جهت اطلاع و اقدام لازم
- واحد سایت و اطلاع رسانی و صدور پروانه ها و آموزش مسئولین فنی معاونت غذا و دارو یزد

یزد - میدان امام حسین - ابتدای بوار دانشجو - مجتمع آموزشی امام رضا - معاونت غذا و دارو - تلفن ک: ۳۲۲۸۸۱۱۴
نمار: ۳۲۲۸۸۱۱۴ سایت: www.ssu.ac.ir/yazdfdo کد پستی: ۸۹۶۱-۸۸۶۳۷

تأکید و لزوم عدم اخذ هرگونه چک، سفته، استعفای بدون تاریخ و عدم عقد قرارداد در غیاب انجمن صنفی مسئولین فنی

دادن چک و سفته به کارفرما باید طبق شرایط زیر باشد:

- ۱- داخل چک و سفته قید گردد بابت «ضمانت حسن انجام کار»
- ۲- داخل قرارداد کار شماره چک یا سفته قید گردد.
- ۳- در قرارداد کار، تاریخ تحویل چک از طرف کارفرما به کارگر مشخص گردد.

*** با شرایط گفته شده بالا، در صورتی که کارفرما چک یا سفته را به دلیل مشکلات شخصی یا واهی، به اجرا بگذارد، به دلیل خیانت در امانت مجرم بوده و مجازات حبس از طرف قانون گذار برای آن در نظر گرفته شده است

▶ کد بیمه مسئولین فنی جهت ثبت در لیست بیمه تامین اجتماعی:

▶ ▼ کد با عنوان "مسئول فنی" به شماره کد ۰۲۷۰۹۸

▶ ▼ یا کد با عنوان "مسئول فنی نظارت بر مواد غذایی" به شماره کد ۰۵۰۳۲۵

▶ ▼ لازم به ذکر است سالانه لیست مشاغل باید توسط واحد مربوطه که در آن شاغل میباشید به روز رسانی گردد.

▶ مشاهده سوابق بیمه با کد ملی

▶ ❖ بیمه شدگان تأمین اجتماعی برای مشاهده سوابق نیاز نیست کد بیمه را ارائه دهند و تنها با کد ملی خود می‌توانند ثبت نام را کامل و سوابق خود را مشاهده کنند.

▶ ❖ بیمه شدگان در حال حاضر با مراجعه به سایت

▶ <http://sabeghe.tamin.ir>

▶ ❖ و ثبت نام می‌توانند پس از حداکثر ۴۸ ساعت با دریافت کد کاربری نسبت به مشاهده سوابق خود اقدام کنند.

▶ قابل توجه بیمه شدگان تامین اجتماعی

▶ ✓ بیمه شدگان می توانند با شماره گیری کد زیر از طریق موبایل، از آخرین سابقه بیمه و مستمري واریزي و ثبت شده خود در تامین اجتماعی با خبر شوند :

▶ ☎ #کد ملی*۱*۱*۳*۴*

▶ همچنین بیمه شدگان می توانند با شماره گیری کدهای #۱۴۲* (ستاره ۱۴۲ مربع) با سیمکارت همراه اول و #۱۴۲۰* (ستاره ۱۴۲۰ مربع) با سیمکارت ایرانسل و رایتل، سوابق بیمه‌ای خود را مشاهده کنند.

▶ بر اساس قانون کار باید بدانیم :

▶ کارفرما مکلف است مطابق با ماده ۱۴۸ قانون کار، کارگر را بیمه کند. حتی در صورت تسویه حساب مالی نیز حق بیمه کارگر ساقط نمی شود.

▶ کارگران فاقد بیمه میتوانند برای بیمه شدن از راه های زیر اقدام کنند:

▶ سامانه پیامکی ۱۰۰۰۱۴۲۰ 📱

▶ و

▶ شماره تلفن ۱۴۲۰ ☎

▶ بعد از تماس کارگران به پرونده شان رسیدگی و در اسرع وقت با کارفرمایان متخلف برخورد خواهد شد. 🗣

▶ حق بیمه و ارتباط آن با میزان حقوق:

▶ ✓ براساس قانون تأمین اجتماعی و ماده ۲۸، حق بیمه ۳۰ درصد مزد یا حقوقی است که ۷ درصد آن به عهده بیمه شده، ۲۰ درصد به عهده کارفرما و ۳ درصد نیز به وسیله دولت تأمین می شود.

▶ ✓ در محاسبه حقوق آیتم های ذیر بکار گرفته می شود:

▶ مزد مبنا = حقوق روزانه * روزهای کارکرد

▶ هر ساعت اضافه کار = (حقوق روزانه / ۲۳۲) * ۱,۴

▶ حق اولاد به ازای هر فرزند

▶ بن کارگری

▶ حقوق = مزد مبنا + حق اولاد + حق مسکن + حق بن

▶ بیمه سهم کارگر = (حقوق - مزایای غیر مشمول) * ۷%

- ▶ وجوهي که مشمول کسر حق بیمه است به شرح زیر است:
- ▶ ۱. حقوق، دستمزد و کارمزد.
- ▶ ۲. فوق العاده هاي شغل.
- ▶ ۳. اضافه کار، شب کاری و نوبت کاری.
- ▶ ۴. فوق العاده خارج از مرکز.
- ▶ ۵. فوق العاده انجام کارهاي سخت و زیان آور.
- ▶ ۶. کمک هزینه خواربار و مسکن و بن کارگری
- ▶ ۷. مزد ایام تعطیل و مرخصي استحقاقی.
- ▶ ۸. فوق العاده هاي ثابت و مانند آنها.
- ▶ ۹. پاداش به جز مواردی که مشمول کسر حق بیمه نیست.

▶ وجوهي که مشمول کسر حق بیمه نیست، به شرح زیر است:

- ▶ ۱. کمک هزینه اولاد.
- ▶ ۲. هزینه سفر و فوق العاده مأموریت.
- ▶ ۳. عیدی و پاداش نهضت سوادآموزی.
- ▶ ۴. حق شیر و پاداش افزایش تولید.
- ▶ ۵. خسارت اخراج و مزایای پایان کار.

▶ توافق غیرقابل پذیرش درخصوص بیمه

▶ ✓ در برخی شرکتها و سازمانها ، کارفرمایان پرسنل خود را بیمه نمی کنند و با آنها توافق مینمایند که سهم حق بیمه را به خود پرسنل پرداخت نمایند ، در این خصوص توجه به موارد زیر الزامی است ؛

▶ ⊖ هرگونه توافقی که نتیجه آن بیمه نکردن کارگر باشد باطل است. بیمه تامین اجتماعی و پرداخت حق بیمه به سازمان تامین اجتماعی اجباری است و توافقاتی از این دست به هر بهانه و دلیلی که باشد به موجب قانون بی اعتبار است و کارفرما مسئول آن است.

▶ ✓ چراکه طبق ماده ۱۴۸ قانون کار و ماده ۲۶ قانون تامین اجتماعی کارفرما موظف است حق بیمه کارگران خود را در موعد مقرر به سازمان تامین اجتماعی پرداخت کند و عدم ارسال لیست کارکنان و عدم پرداخت حق بیمه مربوطه، مشمول جریمه خواهد بود. مجازات آن دو تا ده برابر حق بیمه پرداختی است.

▶ ✓ بر این نکته هم در قانون کار و هم در قانون تامین اجتماعی تاکید شده و عدم توجه به اجرای آن برای کارفرما مجازات و جریمه در پی خواهد داشت.

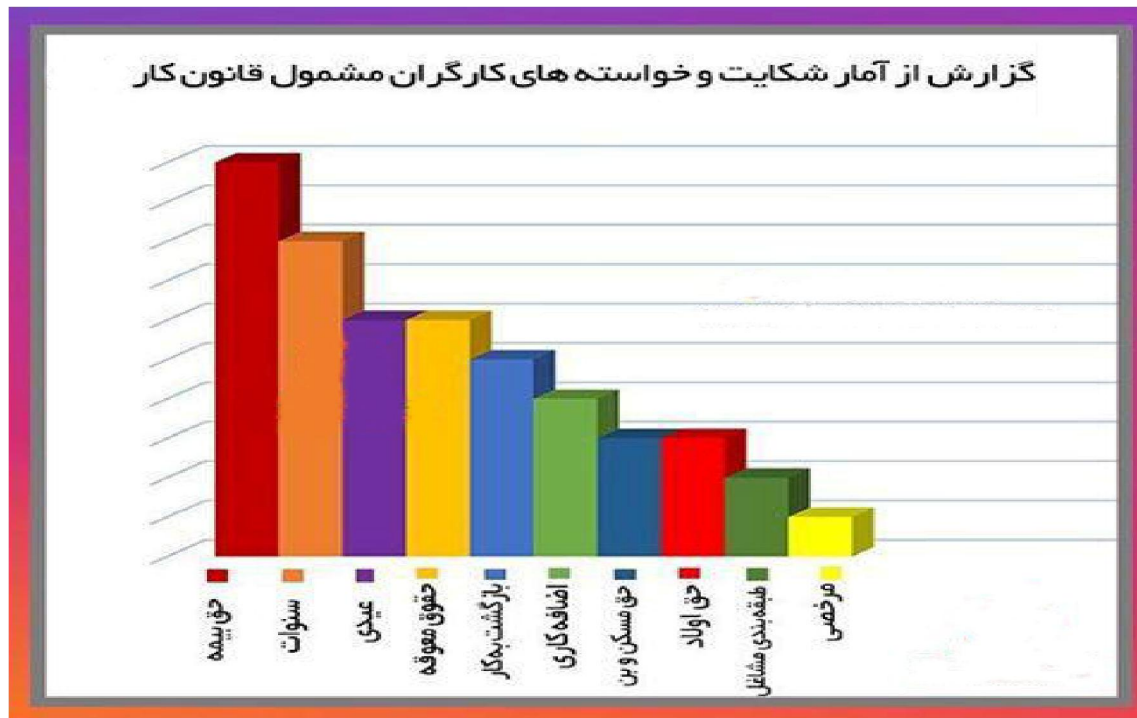
▶ بیمه تامین اجتماعی و پرسنل با اشتغال پاره وقت

▶ ✓ هرگونه فعالیتی که در قبال دستمزد باشد مشمول مقررات تامین اجتماعی است و فرقی نمی‌کند که کار موقت، پاره‌وقت، ساعتی، دائمی و... باشد.

▶ بر اساس بند الف ماده ۴ قانون تامین اجتماعی، کلیه افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می‌کنند، مشمول قانون تامین اجتماعی هستند و کارفرما طبق ماده ۳۶ همین قانون مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه‌شده، به سازمان است. مشمولان بیمه اجباری شامل کسانی می‌باشد که در کارگاه‌ها و کارخانه‌های مشمول قانون کار مشغول به کار بوده و به هر عنوان در مقابل دریافت مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کنند.

▶ در مورد اشتغال یک شخص در دو یا چند کارگاه از دیدگاه قانون کار بیشتر بدانیم:

▶ ▼ در قانون کار و مقررات مرتبط به آن برای اشتغال به کار افراد در بیش از یک واحد کارگاهی ممنوعیتی پیش بینی نشده و به این قبیل کارگران در هر واحد به اعتبار کار انجام شده تحت پوشش قانون مرقوم و مقررات تبعی قرار می گیرند و در هر کارگاه به نسبت ایام کارکرد و ساعات کار انجام شده از امتیازات متعلقه برخوردار می شوند و از لحاظ سازمان تامین اجتماعی نیز بیمه شدن کارگران در دو یا چند کارگاهی مشمول قانون کار بلا اشکال می باشد.



گزارشی از شکایات و خواسته های کارگران مشمول قانون کار
 ✓ این آمار با همکاری برخی از دوستان عزیز در ادارات کار به دست آمده است .

! بیشترین خواسته کارگران که منجر به شکایت علیه کارفرمایان شده است موضوع حق بیمه (عدم بیمه نمودن کارگران و کارمندان در زمان اشتغال) و کمترین خواسته موضوع مرخصی استحقاقی (مطالبه مانده مرخصی، و یا اختلاف بر استفاده از مرخصی در زمان اشتغال) بوده است .

*سؤال :

کسی که فارغ التحصیل شده و الان بیکار میباشد، آیا میتواند خود را تا پیدا کردن کار، بیمه اختیاری تأمین اجتماعی کند؟

***پاسخ :

خیر، باید حداقل یک ماه سابقه بیمه پردازی اجباری (کارگری) داشته باشد تا بتواند بصورت اختیاری خود را بیمه کند. در صورت اشتغال نیز توسط کارفرما، بیمه اجباری خواهد شد.

❖ شرایط پذیرش خدمت سربازی به عنوان سابقه :

❖ به موجب قانون، دوران خدمت سربازی کلیه بیمه شدگان جزو سوابق بیمه ای آنان محسوب می شود مشروط بر این که:

- ❑ رابطه بیمه ای فرد با سازمان برقرار باشد؛
- ❑ حق بیمه دوران مذکور پرداخت شده باشد؛
- ❑ قبل از تاریخ تقاضا حداقل ۲ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد؛
- ❑ درخواست توسط متقاضی ارائه شده باشد.

❖ حق بیمه دوران نظام وظیفه:

❖ حق بیمه مربوط به مدت خدمت سربازی ۳۰ درصد میانگین حقوق و دستمزد دو سال قبل از درخواست است که ۷ درصد آنرا بیمه شده و مابقی توسط دولت پرداخت می شود.

در چه شرایطی خدمت سربازی به طور رایگان جزو سابقه بیمه حساب می شود؟

✓ کسانی که می خواهند طول مدت خدمت سربازی شان به صورت رایگان به عنوان سابقه بیمه پردازی نزد سازمان تأمین اجتماعی محاسبه شود، نیازمند داشتن سه شرط اساسی هستند.
این سه شرط عبارتند از اینکه :

۱) داوطلبان باید قبل از ورود به خدمت سربازی سابقه بیمه پردازی داشته باشند

۲) پیش از هفتم مرداد سال ۱۳۸۵ خدمت سربازی شان به پایان رسیده باشد

۳) پس از پایان سربازی نیز بیمه پرداز سازمان بیمه تأمین اجتماعی بوده باشند.

◀ براساس استفساریه ماده ۹۵ قانون تأمین اجتماعی که از سوی مجلس تصویب شده است، این سه شرط برای افرادی که متقاضی استفاده از سابقه بیمه رایگان دوران خدمت سربازی هستند، الزامی است و نبود هر یک از این سه شرط امکان برخورداری افراد از این نوع سابقه بیمه پردازی را ناممکن خواهد کرد.

▶ پرداخت حقوق و بیمه مرخصی استعلاجی کمتر از سه روز:

▶ * به موجب ماده (۷۴) قانون کار ایام مرخصی استعلاجی با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق کار و خدمت کارگر محسوب می گردد و احتساب آن ایام به عنوان مرخصی استحقاقی توجیه قانونی ندارد. لازم به ذکر است در صورت عدم تأیید مرخصی استعلاجی توسط سازمان تأمین اجتماعی و یا در مورد سه روز اول آن که غرامت دستمزدی توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمی شود احتساب آن ایام به عنوان مرخصی استحقاقی بر مبنای توافق طرفین به منظور ترمیم خلاء خدمتی یا مزدی کارگر خلاف قانون نمی باشد.:

✔ مطلب فوق بر اساس بخشنامه اداره کل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی مورخ ۹۱/۴/۶

► عقد قرارداد بین کارگر (کارکنان) و کارفرما با توافق مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار و مقررات تبعی (پیمان دسته جمعی کار) پیش بینی شده غیر قانونی است:

► ﴿ در قرارداد کار رعایت حداقل های پیش بینی شده در قانون کار و مقررات تبعی الزامی است و کارگر و کارفرما حتی با توافق نمی توانند برای امتیازات و مزایای کمتر از ماده ۸ قانون کار، موافقت داشته و در قرارداد لحاظ نمایند. هر گونه توافق بر خلاف مقررات، قانون کار فاقد اعتبار بوده و در مراجع حل اختلاف نیز مورد پذیرش قرار نمی گیرد و این مراجع در هر حال حکم قانون را ملاک تصمیم گیری و صدور رأی قرار می دهند.

▶ نکته ای مهم در مورد قرارداد کار

▶ ✓ چنانچه از تصریح برخی موارد و شرایط در قرارداد کار غفلت شده باشد، مقررات و قواعد عام قانون کار و تامین اجتماعی حاکم خواهد بود. بطور مثال اگر در قراردادی به موضوع بیمه کارگر اشاره نشده باشد ماده ۱۴۸ قانون کار مبنی بر اجبار به بیمه کارکنان مشمول قانون کار، حاکم خواهد بود و یا اگر به میزان حقوق فرد اشاره نشده باشد، پرداخت حداقل حقوق طبق قانون کار الزامی است.

▶ تمدید ضمنی قرارداد کار

▶ ➡ در شرکتهای پس از اتمام مدت قرارداد کار کتبی یک ساله کارگران ، در سال جدید کارگران بدون این که قرارداد مکتوب دیگری با کارفرما امضاء کنند ، به کار خود در شرکت ادامه داده اند و به همین لحاظ مدعی دائمی شدن قرارداد خود می باشند.

▶ ✓ بررسی موضوع؛

▶ وقتی مدت قرارداد کار موقت تمام می شود و کارفرما با کارگران قرارداد موقت دیگری منعقد نمی کند ، ادامه کار کارگر در شرکت پس از انقضای مدت قرارداد کار به منزله تجدید ضمنی قرار داد کار ، معادل مدت قرارداد قبلی خواهد بود. یعنی اگر قرارداد قبلی کارگر به مدت یکسال بوده است ، کارفرما مکلف است به مدت یکسال کارگر یاد شده را در شرکت خود حفظ نماید و حقوق ، مزایا و بیمه ایشان را پرداخت نماید .

▶ نکته قابل توجه ؛ چنانچه کارگر پس از سپری شدن مدت زمان معادل قرارداد قبلی نیز کماکان در شرکت مربوط ادامه کار دهد در این صورت قرارداد وی با کارفرما از نوع قرارداد کار دائم محسوب می شود.

▶ قرارداد کار سفید امضا جرم است:

▶ براساس ماده ۱۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، انعقاد قراردادهای کار سفید امضا که به نوعی در نتیجه توافق کارگر و کارفرما شکل می گیرد، تخلف است و اگر در مراجع قانونی وجود چنین قراردادهایی به اثبات برسد، با متخلفان برخورد قضایی می شود.

قوانین مربوط به مرخصی استحقاقی :

- ▶ ﴿طبق ماده ۶۴ قانون کار : مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعا یکماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می‌شود.
- ▶ دلیل قید ۴ روز جمعه در این ماده به این خاطر است که اگر کارگر از ابتدای سال ۹۷/۱/۱ الی ۹۷/۱۲/۱ کارکرد داشته و درخواست استفاده از یک ماه مرخصی اسفند را داشته باشد، در قبال مرخصی اسفند، حقوق اسفند ماه را به صورت کامل دریافت می‌کند.
- ▶ بر این اساس، کارگر استحقاق ۲۶ روز مرخصی را در قبال کارکرد ۱۲ ماه سال دارد.
- ▶ ﴿میزان مرخصی استحقاقی هر فرد در ماه ، ۱۵ ساعت و ۵۳ دقیقه است. به عبارتی هر کارگر در ازای کارکرد در طول هر هفته، می‌تواند از ۳ ساعت و ۵۸ دقیقه مرخصی استحقاقی استفاده کند.
- ▶ ﴿طبق ماده ۶۶ قانون کار: کارگر نمیتواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

▶ در صورتی که کارگر در مهلت مقرر از مرخصی استحقاقی خود استفاده نکند باید معادل ریالی آن محاسبه و پرداخت گردد.

▶ ۱۴ پرداخت معادل ریالی مزاد مرخصی استفاده نشده طی یکسال باز خرید مرخصی می باشد. بطور معمول در ازای هر روز مرخصی یک روز حقوق بعنوان باز خرید مرخصی محاسبه می گردد.

▶ ۲_ ذخیره مرخصی و بازخرید آن:

▶ ۱۴ لازم به ذکر است که ۹ روز از مرخصی استفاده نشده در هر سال می تواند بعنوان ذخیره مرخصی به سال بعد منتقل شود. (مطابق قانون کار مگر عرف کارگاه بیش از این میزان را مدنظر قرار دهد)

▶ ۱۴ در صورتی که کارگر کمتر از یک سال کار کرده باشد میزان مرخصی کارگر به میزان مدت زمان کارکرد محاسبه می گردد.

▶ طبق ماده ۷۳ قانون کار، کلیه کارگران مشمول این قانون در موارد ازدواج دائم، فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان حق برخورداری از ۳ روز مرخصی با استفاده از مزد را خواهند داشت. این مرخصی با مرخصی استحقاقی سالانه کارگران بی ارتباط بوده و جداگانه قابل استفاده می باشد. ضمناً زمان استفاده از ۳ روز مرخصی موضوع ماده ۷۳ قانون کار همزمان با فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان و یا ازدواج دائم بوده و قابل انتقال و استفاده در زمانهای دیگر نمی باشد.

- ▶ مرخصی فرزنددار شدن برای مردان ۳ روز شد:
- ▶ براساس مصوبه مجلس، مرخصی تشویقی فرزنددار شدن برای مردان ۳ روز شد.
- ▶ ✓طبق بند (ب) ماده ۱۱۸_ لایحه برنامه ششم توسعه، از تاریخ لازمالاجرا شدن قانون برنامه ششم، کلیه مردان شاغل در قوای ۳ گانه، بخش‌های دولتی و عمومی غیردولتی که صاحب فرزند می‌شوند از ۳ روز مرخصی تشویقی برخوردار می‌گردند.
- ▶ ✓طبق برنامه پنجم توسعه، مرخصی تشویقی برای مردانی که صاحب فرزند می‌شوند ۱۴ روز بوده که طبق قانون برنامه ششم به ۳ روز کاهش یافت.

▶ نظر قانون کار درباره تعطیلات و مرخصی‌ها

▶ ✓ چنانچه تعطیلات رسمی بین روزهای غیبت یا مرخصی بدون حقوق واقع شود جزء روزهای غیبت یا مرخصی بدون حقوق محسوب شده و به این لحاظ کارگر ذی‌حق دریافت مزد تعطیلات رسمی که بین روزهای غیبت و یا مرخصی بدون حقوق واقع می‌شود نخواهد بود.

▶ کسر مرخصی استحقاقی از حقوق دریافتی بدون محاسبه کارکرد ماهانه غیر قانونی است:

▶ ♦ ماده ۶۴ قانون کار ۳۰ روز مرخصی استحقاقی با مزد (با احتساب ۴ روز جمعه) برای کارگران پیش بینی کرده است. در صورتی که کارگر در طول یک سال کاری بیش از میزان ذکر شده از مرخصی استفاده کرده باشد ، مازاد آن مرخصی بدون حقوق تلقی می شود و بایستی از کارکرد ماهانه کسر گردد. در غیر اینصورت هرگونه کسر حقوق بابت مرخصی استحقاقی خلاف قانون کار است.

● سوال : آیا کمیته انضباطی کار میتواند بابت سهل انگاری و سرپیچی و یا هرچه که کارفرما اسم میگذارد و پرونده کارگر به کمیته انضباطی ارجاع میدهند آیا بدون دستور قضایی می توانند کارگر را کسر حقوق نمایند ؟

○ پاسخ :

- مستند به ماده ۲۷ قانون کار ، چنانچه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه انضباطی کارگاه را نقض نماید ، کارفرما حق دارد پرونده وی را به کمیته انضباطی کارگاه ارجاع نماید .
- کمیته انضباطی مکلف است در راستای آیین نامه مصوب (مورد تایید اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی محل) تصمیمات خود را به کارفرما اعلام نماید .
- اعمال تنبیهات ریالی در آیین نامه های انضباطی خلاف مقررات بوده و صرفا تنبیهات انضباطی و اداری قابل وضع می باشد.
- کمیته انضباطی به دلیل انتساب آن به کارفرما صرف نظر از صحت و سقم تصمیمات آن همانند سایر اختلافات کارگری و کارفرمایی قابل طرح در مراجع حل اختلاف خواهد بود
- چنانچه تصمیمات کمیته بر خلاف آیین نامه انضباطی کارگاه باشد ، کارگر حق دارد به تصمیمات کمیته انضباطی در مراجع حل اختلاف (هیات های تشخیص و حل اختلاف) طرح دعوی نماید .
- به استثنای موارد مندرج در ماده ۴۵ قانون کار ، برداشت هر گونه وجهی از حقوق کارگر منوط به حکم دادگاه و یا جلب موافقت کارگر میباشد.

• آیا میدانید :

• آیین نامه های انضباطی کار، ماهیت قراردادی داشته و در حکم شروط الحاقی به قرارداد کار محسوب میشود به این معنا که کارگر با انعقاد قرارداد به طور صریح یا ضمنی کلیه مقررات داخلی کارگاه از جمله مقررات انضباطی را میپذیرد و تعهد مینماید چنانچه مرتکب تخلف شود براساس مقررات انضباطی با وی برخورد شود.

▶ روز کارگر بر اساس قانون کار، روز تعطیل رسمی برای کارگران محسوب می شود و کارفرمایان حق ندارند در این روز کارگران را وادار به کار کنند.

▶ ﴿ با توجه به ماده ۶۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید. بنابراین کارگران در این روز مانند جمعه ها، تعطیل هستند و می توانند از تنها روز خود در سال استفاده کنند.

▶ طبق قانون، کارفرمایی اجازه ندارد کارگر را به اضافه کاری وادار کند، هر چند کارفرمایان و پیمانکاران، این روز را به مثابه ی روز کاری برای کارگران تلقی کرده و آنها را بعضاً مجبور به کار می کنند اما قانون کار تأکید بر تعطیل رسمی برای کارگران است.

▶ ﴿ روز جهانی کارگر بر اساس قوانین قانون کار برای کارگرانی که تابع این قانون هستند؛ روزی تعطیل محسوب می شود که مزد آن نیز مطابق ایام تعطیل سال باید به کارگران پرداخت شود و اگر به هر دلیلی کارخانه ای تعطیل نشود، اولاً باید حضور در کار گارگران، با توافق بین کارگران و کارفرما باشد و ثانیاً مطابق اضافه کاری در روز تعطیل برای کارگران محاسبه شود.

* در صورت ضرورت کار، آیا میتوان استفاده از تعطیل هفتگی را به هفته های بعد موکول کرد؟

***پاسخ :

استفاده از تعطیل جمعه و یا یک روز معین دیگر در هفته برای کلیه کارگران مشمول قانون کار، اجباری بوده و باید برای همان هفته مورد استفاده قرار گیرد. به این ترتیب انتقال آن به هفته یا هفته های دیگر و یا ذخیره کردن آن به عنوان مرخصی استحقاقی و یا تبدیل آن به وجه نقد با مقررات ماده ۶۲ قانون کار انطباق ندارد.

▶ مرخصی اجباری از دیدگاه قانون کار:

▶ ✓ در قانون کار موضوعی به نام مرخصی اجباری وجود ندارد و اعزام کارکنان به مرخصی اجباری از طرف کارفرما از مصادیق تعلیق قرارداد بوده و با قانون کار مغایرت دارد.

▶ به افرادی که به هر دلیل ترک کار کرده اند ، حق سنوات تعلق می گیرد:

▶ ✓ با استناد به آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره‌های ۱۳۴۷، ۱۳۴۸، ۱۳۴۹ مورخ ۹۵/۱۲/۱۷ بند های ۴ و ۵ دستورالعمل شماره ۱۷ روابط کار ابطال و حکم شده است که به کارگرانی که ترک کار می نمایند ، اعم از آنکه دارای قرارداد کار دائم یا قرارداد کار مدت موقت باشند، مزایای پایان کار یا حق سنوات تعلق می گیرد.

▶ آیا میدانید...!!!

▶ ✓ در صورتی که در قرارداد کار اولیه با پرسنل ارجاع کار اضافی و یا اعزام به مأموریت درج نگردد ، در خلال اشتغال پرسنل کارفرما نمیتواند کار اضافی و یا مأموریت را از پرسنل خود بخواهد .

▶ مروری سریع بر روی قوانین حقوق و دستمزد:

▶ \diamond مزد یک ساعت اضافه کاری = حقوق پایه روزانه تقسیم بر ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه ، جواب حاصل در $1/4$ ضرب میگردد

▶ ماده ۵۹ - در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است :
الف - موافقت کارگر ب - پرداخت 40% اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی.

▶ \diamond تعطیل کاری = ساعات تعطیل کاری * $1/4$ * ($7/22$ ساعت / حقوق پایه روزانه)

▶ ماده ۶۲ - روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد.

▶ کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه 40% اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

▶ \diamond شب کاری = ساعات شب کاری * $1/25$ * ($7/22$ ساعت / حقوق پایه روزانه)

▶ ماده ۵۸ - برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی 25% اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد.

▶ در رابطه با محاسبه ي مزایای پایان خدمت و عیدی ؛

▶ \diamond سنوآت = تعداد روزهای کارکرد * (۳۶۵ روز / حقوق پایه)

▶ ماده ۲۴ - کارفرما مکلف است به کارگري که مطابق قرارداد، یکسال یا بیشتر براساس آخرین حقوق، مبلغی معادل یکماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار .

▶ \diamond عیدی = دو برابر پایه حقوق فرد، مشروط به اینکه از سه برابر حداقل حقوق همان سال بیشتر نباشد .

▶ اگر بیشتر نبود = دو برابر پایه حقوق

▶ اگر بیشتر بود = روزهای کارکرد $\frac{۳}{۳۶۵}$ * حداقل پایه حقوق

شرایط دریافت کمک هزینه ازدواج بیمه شدگان تامین اجتماعی:

۱) بیمه شده طی ۵ سال قبل از تاریخ ازدواج، حداقل بمدت ۷۲۰ روز سابقه کار داشته و حق بیمه این مدت را پرداخته باشد.

۲) در تاریخ ازدواج رابطه استخدامی بیمه شده با کارفرما قطع نشده باشد.

۳) ازدواج اول باشد.

۴) ازدواج دائم بوده و در دفتر رسمی ثبت شده باشد.

مبلغ کمک هزینه ازدواج برابر با یک ماه متوسط حقوق یا مزد بیمه شده است.

برای محاسبه این مبلغ، جمع دریافتی بیمه شده (مشمول کسر حق بیمه) در آخرین دو سال قبل از ازدواج بر عدد ۲۴ (تعداد ماه ها) تقسیم می شود. در صورتیکه حاصل محاسبه کمتر از حداقل دستمزد عادی در زمان وقوع عقد ازدواج باشد، مبلغ قابل پرداخت معادل حداقل مذکور خواهد بود.

اگر زن و شوهر، هر دو دارای شرایط باشند، کمک هزینه به هر دو نفر پرداخت می شود.

▶ نکته ای در خصوص حق عائله مندی :

▶ ✓ پرداخت حق عائله مندی از وظایف کارفرماست و سازمان تأمین اجتماعی در این زمینه هیچ مسئولیتی ندارد. کمک عائله مندی مبلغی است که طبق شرایط خاص در مقابل عائله مندی توسط کارفرما به بیمه شده پرداخت می شود.

▶ ✓ کمک عائله مندی بدون محدودیت تعداد فرزند به بیمه شده پرداخت می شود مشروط بر آن که:

▶ ✓ بیمه شده حداقل سابقه پرداخت حق بیمه ۷۲۰ روز کار را داشته باشد و سن فرزندان او از هجده سال کمتر باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند و تا پایان تحصیل یا در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون های پزشکی قادر به کار نباشند.

▶ ✓ پرداخت کمک عائله مندی بر عهده کارفرما می باشد و باید در موقع پرداخت مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت شود.

▶ مبلغ کمک عائله مندی، سه برابر مزد روزانه است

▶ پرسش : در شرکتهایی که هم زمان زن و شوهر مشغول به کار میباشند آیا هر دو مشمول دریافت حق اولاد میشوند ؟

▶ ✓ پاسخ : تمامی شاغلین در شرکتها و سازمانهای مشمول قانون کار ، فارغ از نسب و روابط خانوادگی که با یکدیگر دارند ، در صورت واجد شرایط بودن، مستحق دریافت این مزایا میباشند.

آیا میدانید

حق اولاد برای هر پایه حقوق ثابت است و برای حداقل بگیر با سایر سطوح، مبلغ دریافت، یکسان است. مبنای پرداخت کمک عائله مندی موضوع ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی، حداقل دستمزد شورای عالی کار همان سال خواهد بود و بر اساس سایر سطوح مزدی پرداخت نمی گردد.

▶ در مورد اینکه آیا اوقات صرف غذا در محل کار جز ساعات کار محسوب میشود یا خیر بیشتر بدانیم:

▶ ✓ به تصریح ماده ۵۱ قانون کار، ساعات کار مدت زمانی است که کارگر، نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد . لذا قانوناً اوقات صرف غذا و استراحت جزء ساعت کار محسوب نخواهد شد. بدیهی است چنانچه بر اساس عرف و روال کارگاه از قبل اوقات مذکور جزء ساعت کار محسوب می گردیده، عرف و رویه مذکور کماکان معتبر خواهد بود . ضمناً در اجرای ماده ۱۵۰ قانون کار، در ماه مبارک رمضان کارفرما مکلف است مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری اختصاص دهد.

▶ در مورد تفاوت سنوات پایان کار با پایه سنوات کارگران بیشتر بدانیم:

▶ ✓ مزایای پایان کار:

▶ طبق ماده ۲۴ قانون کار در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یکسال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق مبلغی معادل یکماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید

▶ ✓ پایه سنواتی:

▶ پایه سنواتی را نباید با حق سنوات اشتباه گرفت. پایه سنواتی توسط شورای عالی کار برای هر سال مصوب می شود و معمولاً برای جبران حداقل دستمزد است. پایه سنواتی در حقیقت بخشی از حقوق پایه است که به حداقل دستمزد اضافه شده و به کارگران حداقل بگیر، به صورت ماهیانه یا هر چند ماه یکبار یا در پایان سال پرداخت می گردد. پرداخت پایه سنواتی فقط شامل کارگران حداقل بگیر می شود که یک سال یا بیشتر در کارگاه سابقه کار داشته باشند. در پرداخت پایه سنوات تفاوتی بین نوع قرارداد (موقت یا دائمی) وجود ندارد.

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	۱۷۰۰۰	۱۷۲۰۰	۱۷۴۰۰	۱۷۶۰۰	۱۷۸۰۰	۱۸۰۰۰	۱۸۲۰۰	۱۸۴۰۰	۱۸۶۰۰	۱۸۸۰۰
گروه	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
نرخ پایه	۱۹۰۰۰	۱۹۴۰۰	۱۹۸۰۰	۲۰۲۰۰	۲۰۶۰۰	۲۱۰۰۰	۲۱۴۰۰	۲۱۸۰۰	۲۲۲۰۰	۲۲۶۰۰

شرایط استعفا براساس قانون کار: ▶

▶ * استعفای کارگر منوط به درخواست کارگر و موافقت کارفرما خواهد بود.

▶ * در صورتی که استعفاء کارگر، مورد موافقت کارفرما قرار گیرد و بلافاصله کارفرما مزایای پایان کار را پردازد، دیگر نیازی به تشریفات مقرر در ماده ۲۱ قانون کار نخواهد داشت.

▶ * لیکن اگر کارگر استعفا کند و کارفرما واکنشی نشان ندهد، کارگر می بایست از تاریخ استعفا به مدت یکماه همچنان به کار خود ادامه دهد.

▶ * یک ماه پیش بینی شده در تبصره ماده ۲۱ قانون کار صرفاً برای تأمین فرصت برای کارفرما جهت تعیین جانشین در نظر گرفته شده است.

▶ لذا بدیهی است با انقضا يك ماه پیش بینی شده در ماده مزبور، استعفا تحقق یافته و کارگر حق دارد جهت مطالبات قانونی خود به اداره کار محل به منظور طرح دادخواست مراجعه و تقاضای رسیدگی نماید.

* حداقل شرایط لازم برای دریافت مقرری بیمه بیکاری:

← ۱- بیکاری بدون میل و اراده شخصی

← ۲- مراجعه ظرف ۲۰ روز به واحدهای تعاون، کار و رفاه اجتماعی

← ۳- داشتن حداقل ۶ ماه سابقه برای کارگران دائمی

← ۴- داشتن حداقل یکسال سابقه کار و پرداخت حق بیمه در آخرین کارگاه برای کارگران قراردادی .

* در صورت اخراج زن و شوهر، مقرری بیمه بیکاری به هردو نفر تعلق میگیرد.

! نکته ای مهم در خصوص روابط کارگری و کارفرمایی

✓ کسر از حقوق پرسنل به صورت سلیقه ای و بدون داشتن آیین نامه انضباط کار، غیر قانونی بوده و موجب محکومیت کارفرمایان در مراجع حل اختلاف کار میگردد.

ماده ۴۶ قانون کار - به کارگرانی که به موجب قرار داد یا موافقت بعدی به مأموریت های خارج از محل خدمت اعزام می شوند فوق العاده مأموریت تعلق می گیرد . این فوق العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد . همچنین کارفرما مکلف است وسیله با هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید .

تبصره- مأموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید.

آیا در مأموریت ها نیز کارگران مشمول استفاده از تعطیل هفتگی جمعه و تعطیلات رسمی قرار می گیرند؟

مقررات مربوط به ساعات کار و استفاده کارگران مشمول قانون کار از تعطیل هفتگی روز جمعه و تعطیلات رسمی، به دلیل عمومیت آن، شامل حال کارگرانی که در مأموریت خارج از محل کارگاه به سر می برند نیز می گردد به این لحاظ کارگرانی که در ایام تعطیلات جمعه و رسمی در مأموریت باشند ضمن اینکه از فوق العاده مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار برخوردار می شوند در صورت اشتغال بکار در این ایام محق به دریافت فوق العاده کار در روز جمعه اضافه کاری منطبق با ماده ۵۹ قانون کار خواهند بود.

چنانچه کارگر از انجام دستور کارفرما در مورد رفتن به مأموریت امتناع نماید آیا مرتکب قصور در انجام وظیفه شده است؟

در صورت عدم قید در قرارداد کار اولیه و یا عدم موافقت بعدی کارگر به انجام مأموریت و چنانچه در شرح شغل کارگر نیز انجام مأموریت پیش بینی نشده باشد کارگر تکلیفی نسبت به انجام مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار نداشته و عدم انجام آن نیز نمی تواند از مصادیق قصور در انجام وظیفه مندرج در ماده ۲۷ قانون کار شناخته شود.

* نکته بسیار مهم در تسویه حساب با چک *

* در صورت تسویه حساب از طریق چک و پاس نشدن آن، کارگر میتواند در مراجع حل اختلاف از کارفرما شکایت کند و الزامی به پیگیری چک برگشتی از طریق دادگاه عمومی نیست.

* در صورت صلح در مراجع حل اختلاف به ازای دریافت چک، اگر چک پاس نشود، کارگر باید در دادگاه عمومی برای چک برگشتی شکایت کند و بابت روابط کارگر و کارفرمایی خود حق اعتراض ندارد.

***** بنابراین در جلسات سازشی مراجع حل اختلاف، در پذیرش چک احتیاط لازم را داشته باشید.**

آدرس کانال مسئولین فنی در تلگرام : @masulfaniyazd

آدرس سایت : www.masulfaniyazd.ir

شماره های تماس : ۰۹۲۰۶۰۰۶۰۳۰ و ۰۳۵-۳۸۳۳۶۶۸۲

برای نصب «خبررسان مسئول فنی» به کانال تلگرام و یا سایت مراجعه نمایید.

مؤفق و سروزباشید