



دانلود از اپلیکیشن پادرس



فصل ۳: محیط و قوانین کار



پایان قرارداد کار

• قرارداد به دو روش به پایان می رسد:

- الف) پایان زمان نوشته شده در قرارداد
- ب) قبل از پایان زمان نوشته شده در قرارداد؛

در حالت الف، مطابق قانون و توافق انجام شده، قرارداد پایان می پذیرد.

اما حالت ب تحت شرایط خاصی است:

- ۱- پایان قرارداد به صورت اجباری زمانی که کارگر،
- بازنشسته یا از کار افتاده شود
- فوت کند
- یا کارفرما ورشکسته شود، قرارداد اجباراً به پایان می رسد.
- البته در حالت ورشکستگی کارفرما، مراجع و دارای صلاحیت نظیر اداره دارایی یا اداره کار باید آن را تأیید نمایند.

پایان قرارداد کار

- ۲- پایان قرارداد با خواست کارگر
- این روش متعلق به قراردادهایی است که به صورت تمام وقت منعقد شده باشد.
- در این روش کارگر کتبا از ادامه همکاری استعفا می دهد.
- در قراردادهای کار معین و مدت موقت، توافق طرفین برای اتمام قرارداد الزامی است.
- ۳- اخراج کارگر توسط کارفرما به صورت قانون
- برای اخراج کارگر سه شرط باید رعایت شود:
- اولاً کارگر مرتکب تخلف اداری شده باشد
- ثانیاً کارفرما قبلاً تخلف را حداقل یکبار به کارگر کتباً تذکر داده باشد.
- ثالثاً
- شورای اسلامی کارگاه،
- نماینده کارگران
- یا مرجع حل اختلاف مشخص شده در قرارداد، اخراج را تأیید کرده باشد.

دستمزد

- دستمزد پولی است که در ازای کار، به کارگر داده می شود.
- نحوه پرداخت دستمزد:
- می تواند نقدی یا
- بخشی نقدی و بخشی غیر نقدی باشد.
- پرداخت غیر نقدی باید از نوع
- کالاهای اساسی مثل مواد غذایی، پوشاک و ... باشد.
- همچنین کالای تحویل شده باید دارای ارزشی معادل یا بیش از آن بخش که به صورت غیر نقدی پرداخت می شود، باشد.

حداقل دستمزد

- حداقل دستمزد، عددی است که در ابتدای هر سال توسط دولت تعیین می شود.
- این عدد متعلق به قراردادهای تمام وقت است.
- این دستمزد الزاما به صورت نقدی باید پرداخت شود.
- هیچ کارفرمایی حق ندارد کمتر از حداقل دستمزد را به عنوان دستمزد کارگران تمام وقت در نظر بگیرد.

با جست و جو در اینترنت حداقل دستمزد مصوب امسال را استخراج نمایید.

فعالیت کلاسی



روش های پرداخت دستمزد

۱- دستمزد براساس ساعت کار (گاه مزدی):

- در این روش دستمزد، به صورت تعداد روز یا تعداد ساعت کار
- و به صورت روزانه، هفتگی و ماهانه محاسبه و پرداخت می شود.

۲- دستمزد براساس اندازه کار انجام شده:

- در این روش پرداخت مزد به ازای مقدار کار انجام شده می باشد.
- ساعت کار کارگر، شاخص پرداخت دستمزد نیست.

۳- مزد نامشخص

- در این روش که معمولاً خدماتی است،
- با توجه به مقدار کار انجام شده ای که مراجعه مشتریان ان را تعیین می کند، مزد مشخص می شود.
- مثلاً راننده اژانس دستمزدی متناسب با تعداد مسافرتی که در طول روز می رود، دریافت می کند و عدد ثابتی نیست.

تحقیق کنید:

فعالیت کلاسی



به چند گروه تقسیم شوید و ضمن مراجعه به محیط‌های کاری زیر، در خصوص نوع قرارداد کارگران شاغل روزهای کاری، ساعت کاری و نحوه دریافت دستمزدشان تحقیق کنید، سپس نتایج را سر کلاس مطرح و آن را مقایسه نمایید.

نجاری، کارگاه ساختمانی، ناوایی، رستوران، اتوبوس بین شهری، مسافرخانه، هتل، آهنگری، چاپخانه، کارگاه خیاطی، گلخانه یا مزرعه، مهد کودک، تعمیرگاه خودرو، تعمیرگاه لوازم خانگی، تعمیرگاه لوازم الکتریکی.

ساعت، زمان های کاری و تعطیلات

- ساعت کار طبق تعریف،
- مدت زمانی است که کارگر، نیرو و وقت خود را به منظور انجام دادن کار در اختیار کارفرما قرار می دهد.
- ساعت هایی مانند رفت و آمد از خانه به محل کار، زمان صرف غذا و انجام فرایض دینی جز ساعات کار محسوب نمی شود.
- کارفرما هییم نمی تواند در این زمان برای کار به کارگر مراجعه کند.
- البته کارگر نیز بابت این زمان ها دستمزدی دریافت نمی کند.
- میزان ساعت کار
- در قراردادهای تمام وقت، ساعت کار کارگران در شبانه روز حداکثر ۸ ساعت و در هفته حداکثر ۴۴ ساعت است.
- بیشتر از این مقدار کار مشمول پرداخت اضافه کاری می شود.

انواع کار بر اساس زمان و روزهای کار

۱-نوبت کاری:

- در برخی کارگاههای تولیدی یا خدماتی شرایط کار در طول هفته ثابت نیست.
- مثلا در یک کارگاه تولیدی یک کارگر در هفته اول روز کار است
- و در هفته بعد شب کار
- در این موارد ممکن است با توجه به شرایط کار
- برخی روزها بیشتر از ۸ساعت و برخی هفته ها بیشتر از ۴۴ ساعت کار انجام شود.
- لیکن جمع کل کار در ماه نباید از ۱۷۶ ساعت بیشتر شود.



شکل ۷-۳- کار متناوب

۲- کار متناوب:

- کار متناوب کاری است که در ساعات معینی از روز انجام می شود.
- مثلا کار در یک نانوايي می تواند از ۵ تا ۸ صبح ۱۱ تا ۱۴ و ۱۶ تا ۲۰ باشد
- فقط در این حالت فاصله ابتدا تا انتهای ساعت کار، نباید بیشتر از ۱۵ ساعت باشد .

انواع کار بر اساس زمان و روزهای کار

۳- کار اقماری

- برخی از کارها در مناطق دور افتاده یا خارج از شهر محل زندگی کارگر انجام می شود.
- در این نوع از کار، چون امکان رفت و آمد روزانه برای کارگر از محل زندگی به محلی کار امکانپذیر نیست.
- معمولا کارگران به صورت دوره ای در ماه کار می کنند.
- مثلا کارگری که در ساخت یک پالایشگاه، پروژه سدسازی و... به محل کارگاه مراجعه می کند.
- ۱۷۶ ساعت (تقریبا ۲۲ روز کاری) به صورت مداوم حتی در تعطیلات رسمی فعالیت می کند.

کار سخت و زیان آور

- کار سخت و زیان آور به کاری گفته می شود که شرایط محیطی کارگری از شرایط معمول کارگران دشوارتر باشد.
- مثلاً کار در سرمای شدید
- یا گرمای بالا
- کار داخل معادن
- کار بر روی دریا و ...
- در این حالت حداکثر ساعت کاری روزانه ۶ ساعت و در هفته ۳۶ ساعت است.
- در این مشاغل قانون کار بیشتر از این ساعت را ممنوع اعلام کرده است .
- در این مشاغل اگر کار به صورت اقماری باشد
- باشد معمولاً کار به صورت ۱۵ روز کار و ۱۵ روز استراحت انجام می شود.

کار در شب

- اگر بنا به ضرورت، برخی از کارها می بایست در شب انجام شود،
- دستمزد کارگران ۳۵٪، در مقایسه با روز، بیشتر است.
- دلیل آن هم فشارهای روانی و جسمی بیشتری است که از کار در شب ناشی می شود.
- برای مشاغل سخت و زیان آور و کارگران نوجوان (۱۵ تا ۱۸ سال)، کار در شب ممنوع است.

تعطیلات (هفتگی و رسمی)

- روز جمعه روز تعطیل هفتگی است
- و کارگران با دریافت حقوقی، در این روز در تعطیلات به سر خواهند برد.
- اگر بنا بر دلیلی روز جمعه، روز کاری محسوب شود، روز دیگری از هفته باید جانشین آن شود.
- در صورت کار در روز جمعه، ۴۰٪ حقوقی روزانه در آن، نسبت به سایر روزهای هفته افزایش مییابد.
- در کارگاه هایی که طبق توافق، کار به صورت ۵ روز در هفته تعریف می شود، پنج شنبه نیز تعطیل هفتگی محسوب می شود.
- تعطیلات رسمی، تعطیلات مذهبی و ملی هستند که در تقویم هر سال مشخص شده اند.
- این روزها معمولاً در تقویم با رنگی متفاوت مشخص می شوند.
- غیر از تعطیلات رسمی،
- روز ۱۱ اردیبهشت (روز جهانی کارگر) نیز به عنوان تعطیل رسمی کارگران محسوب می شود.
- کار در روزهای تعطیل مشمول دریافت ۴۰٪ مزد اضافه تر است.

مرخصی

- کارگر به دلایل مختلفی اعم از تفریحی، پزشکی، اجتماعی، مذهبی و ... از مرخصی استفاده می کند.

الف) مرخصی استحقاقی سالانه:

- این مرخصی به میزان ۳۰ روز در سال کاری است.
- در صورتی که قرارداد کارگری کمتر از یکسال است:
- از مرخصی استحقاقی سالانه کاسته می شود.
- مثلاً اگر قرارداد ۶ ماهه باشد:
- مرخصی استحقاقی کارگر در طول قرارداد ۱۵ روز خواهد بود.
- کارگر باید ۲۱ روز از این مرخصی را در طول قرارداد یک ساله مصرف کنند
- و فقط مجاز به ذخیره کردن ۹ روز در سال هستند.
- مرخصی های ذخیره شده قابل انتقال به سال های بعد است.

مرخصی

- پرداخت مزد مرخصی استحقاقی:
- اگر کارگر در پایان مدت قرارداد (به هر دلیلی قرارداد فسخ شود)
- از مرخصی استحقاقی آن مدت استفاده نکرده باشد
- کارفرما موظف است معادل حقوق یک روز کاری به ازای هر روز مرخصی استفاده نشده به کارگر پرداخت کند.

- (ب) مرخصی بدون حقوق:
- به جز مرخصی استحقاقی
 - هر کارگر می تواند مدتی را مرخصی بگیرد.
 - در این حالت به روزهای مرخصی دستمزدی تعلق نمی گیرد.

مرخصی

ج) مرخصی استعلاجی:

- کارگران بیمار یا مصدومی که مدتی امکان حضور در محیط کار را ندارند.
- پس از تایید سازمان تامین اجتماعی می توانند تعداد روز های معینی را مرخصی بگیرند.
- به این مرخصی استعلاجی می گویند.
- روزهای این مرخصی جزء سابقه کار یا بازنشستگی محسوب می شوند.
- در طول مرخصی استعلاجی کارگر حقوقی دریافت نمی کند.
- ولی می تواند با مراجعه به سازمان تامین اجتماعی غرامت دستمزد خود را دریافت نماید.

د) مرخصی اضطراری:

- در موقع ازدواج یا فوت پدر، مادر، همسر و فرزند
- ۳ روز مرخصی مشابه مرخصی استحقاقی به او تعلق می گیرد.