

هنرمندان کاروانش وحدت - منطقه چهار تهران

کاربرگ الزامات محیط کار

(فصل ۳)

زندگی و فعالیتهای گروهی و اجتماعی دارای و نیایدهایی است که کلیه اعضای آن گروه یا اجتماع، باید آنها را رعایت کنند. به این بایدها و نیایدها، گفته میشود.

فعالیت در محیط کار دارای قوانینی است که افراد شاغل در آن محیط، باید به آن توجه داشته و آنها را رعایت کنند. به این قوانین گفته میشود که توسط گروههای کارشناسی و خبره در وزارت تنظیم میشود و سپس در توسط نمایندگان مورد بررسی، تصحیح و تصویب قرار میگیرد. قوانین کار به صورت دوره ای بازنگری شده و در صورت نیاز تغییر میکنند، بنابراین همیشه باید آخرین ویرایش آن مطالعه شود.

- کسی است که در مقابل دریافت دستمزد، برای فرد یا شرکتی کار میکند.
- شخصی است حقیقی یا حقوقی که افراد به درخواستش و در مقابل دریافت دستمزد برای او کار میکنند.
- شخص حقیقی = است که یک نفر باشد. مثلا شما در یک مغازه آهنگری برای شخصی حقیقی کار خواهید کرد.
- شخص حقوقی = است که یک شرکت، کارخانه، کارگاه یا مجموعه باشد. مثلا فعالیت شما در یک کارخانه، کار برای یک شخص حقوقی است.

وظایف کارگر

- ۱- ۳-
- ۲- ۴-

وظایف کارفرما

- ۱- ۲-
- ۴- ۵-

حدود تبعیت کارگر از کارفرما: کارگر موظف است در و ، کلیه دستورات توافق شده با

کارفرما را اجرا کند. اگر این دستورات به گونه ای باشد که بهره کشی کارگر محسوب شود (کار کشیدن بیش از ساعت کاری بدون) کارگر مجبور به تبعیت نیست. (مثلا طبق توافق با کارفرما، کارگر قرار است هشت ساعت کاری در روز کار کند، برای کار بیش از این مقدار، باید به به عنوان اضافه کاری پرداخت شود؛ در غیر این صورت او به کارکردن اضافه تر ملزم نیست.)

• محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار میکند و در آن ، قانون کار حاکم است. تعیین محل کار بر عهده است .

• محلهایی هستند که در کنار یا داخل کارگاه برای اموری غیر از کار کردن در نظر گرفته می شود، مانند: ، یا که در آن قوانین کار حاکم است.

• فضای مناسبی از کارگاه برای انجام فریضه نماز و عبادت اختصاص مییابد.

قرارداد کار: قراردادی است که به استناد آن کارگر به ازای دریافت دستمزد، کاری را به صورت دائمی یا پاره وقت برای کارفرما انجام می دهد. (توصیه میشود قرارداد کتبی باشد).

انواع قرارداد کار

۱- قرارداد کار دائم: ابتدای آن مشخص است ولی انتهای آن و معمولاً توسط تعیین میشود. (درخیلی از موارد این قرارداد با بازنشستگی کارگر به اتمام میرسد).

۲- قرارداد کار: قراردادی است که ابتدا و انتهای آن مشخص میشود، مثلاً یکسال. در پایان زمان قرارداد و با توافق طرفین (کارگر و کارفرما)، این قرارداد میتواند برای مدت زمان مشخص دیگری شود.

۳- قرارداد کار: در این حالت در طول زمان قرارداد، کارگر تمام روزهای کاری هفته (.....)، وقت خود را در اختیار کارفرما قرار می دهد. و معمولاً دستمزد به صورت در پرداخت میشود. در این نوع از قرارداد، تعطیلات رسمی که در وسط هفته قرار می گیرد، جزء روزهای کاری برای کار در روزهای تعطیل رسمی، الزام است به کارگر پرداخت شود. کارفرما با توافق با کارگران می تواند روزهای کار را تغییر دهد. مثلاً می تواند روز کاری را شش روز در هفته تعریف کند ولی متناسب با آن باید را افزایش دهد.

۴- قرارداد: در این روش همه موارد بر اساس توافق و است. مثلاً کارگر ۲ روز در هفته به صورت کامل در کارگاه حضور می یابد یا آنکه روزها ولی سقف ساعت کاری در ماه مشخص است (مثلاً حداکثر ۸۰ ساعت) دستمزد معمولاً به صورت ساعت حضور در کارگاه محاسبه می شود. همچنین تعطیلات رسمی با توافق بین و می تواند به عنوان روزکاری محسوب شود.

۵- قرارداد کار معین: در این قرارداد و و زمان آغاز و پایان کار مشخص است و پرداخت دستمزد، منوط به انجام دادن کار با اندازه معین شده است. اگر قبل از پایان زمان قرارداد، کار به اتمام برسد، کارفرما موظف است، را بپردازد. (اگر به دلیلی زمان مورد نیاز بیشتر از زمان توافق شده باشد زمان اضافه شده بر اساس توافق طرفین خواهد بود). در این روش معمولاً مرخصی و ساعت کاری تعیین نمیشود. پایان قرارداد کار به دو روش مشخص میشود:

الف- پایان زمان نوشته شده در قرارداد که مطابق قانون و توافق انجام شده، قرارداد پایان می پذیرد

ب- قبل از پایان زمان نوشته شده در قرارداد؛ در این حالت پایان قرارداد به صورت:

۱- اجباری: زمانی که کارگر یا شود یا فوت کند و یا کارفرما شود، قرارداد اجباراً به پایان میرسد. (ورشکستگی کارفرما را مراجع دارای صلاحیت نظیر یا باید تأیید نمایند).

۲- با خواست کارگر: مربوط به قراردادهای است. در این روش کارگر کتبا از ادامه همکاری استعفا می دهد. در قراردادهای و، توافق طرفین برای اتمام قرارداد الزامی است.

۳- اخراج کارگر توسط کارفرما به صورت قانون: برای اخراج کارگر ۳ شرط باید رعایت شود: (-کارگر مرتکب شده باشد؛ -کارفرما قبلاً تخلف را حداقل به کارگر به طور تذکر داده باشد؛

-شورای اسلامی کارگ...

• **کار**: به کاری گفته میشود که شرایط محیطی کارگرس از شرایط معمول کارگران دشوارتر باشد. (کار در،،، کار بر روی دریا و) در این حالت حداکثر ساعت کاری، روزانه ۶ ساعت و در هفته ۳۶ ساعت است و بیشتر از این ساعت ممنوع است. (در کارهای سخت و زیان آوری که به صورت اقماری است، معمولاً به صورت ۱۵ روز و ۱۵ روز انجام میشود.)

کار در شب: اگر ضرورت به انجام کارها در شب باشد، دستمزد کارگران در مقایسه با روز است. (دلیل: فشارهای روانی و جسمی بیشتری که از کار در شب ناشی می شود.) توجه: کار در شب در مشاغل و همچنین برای کارگران نوجوان سال ممنوع است.

تعطیلات: روز جمعه تعطیل هفتگی کارگران با حقوق است. (اگر روز جمعه، روز کاری محسوب شود، باید جانشین آن شود.)

کار در روز جمعه مشمول افزایش حقوق، (نسبت به سایر روزهای هفته) می باشد. در کارگاههایی که طبق توافق، کار به صورت ۵ روز در هفته تعریف میشود، پنجشنبه نیز محسوب میشود.

تعطیلات رسمی: است که هر سال در تقویم مشخص می شوند. روز (روز جهانی کارگر) به عنوان تعطیل رسمی کارگران محسوب میشود. کار در روزهای تعطیل مشمول دریافت ۴۰٪ است. **مرخصی:** کارگر به دلایل مختلفی اعم از تفریحی، پزشکی، اجتماعی، مذهبی و ... از مرخصی استفاده میکند. انواع مرخصیها:

الف - مرخصی سالانه استحقاقی: ... روز در سال است. در صورتی که قرارداد کارگری باشد متناسب با آن، از مرخصی استحقاقی سالانه کاسته میشود. (اگر قرارداد ۶ ماهه باشد مرخصی استحقاقی در طول قرار داد ... روز خواهد بود.) تاریخ استفاده از مرخصی به صورت است. کارگران روز از این ۳۰ روز را باید در طول قرارداد یک ساله مصرف کنند فقط مجاز به ذخیره کردن ... روز مرخصی در هر سال جهت انتقال به سالهای بعد میباشند. **پرداخت مزد مرخصی استحقاقی:** اگر کارگری در پایان مدت قرارداد، (به هر دلیلی قرارداد فسخ شود) از مرخصی استحقاقی آن مدت استفاده نکرده باشد؛ کارفرما موظف است به ازای هر روز مرخصی استفاده نشده معادل ، به کارگر پرداخت نماید.

ب - مرخصی بدون حقوق: کارگر با موافقت می تواند مدتی را، مرخصی بگیرد. به این نوع مرخصی دستمزدی تعلق نمیگیرد.

ج - مرخصی استعلاجی: کارگران بیمار یا مصدومی که مدتی امکان حضور در محل کار را ندارند، پس از تایید می توانند تعداد روزهای مشخصی را مرخصی بگیرند. روزهای این مرخصی جزء سابقه کار یا بازنشستگی کارگر محسوب در طول مرخصی استعلاجی کارگر حقوق ولی می تواند با مراجعه به سازمان تأمین اجتماعی، خود را دریافت نماید.

د - مرخصی اضطراری: در موقع ازدواج کارگر یا فوت، و ۳ روز مرخصی مشابه مرخصی استحقاقی به او تعلق میگیرد.

بیمه: امکانی است که سازمان تأمین اجتماعی برای کارگران و افراد شاغل فراهم کرده تا از کارگر در حین کار، ، از کار افتادگی یا و همچنین از خانواده کارگر در هنگام کارگر حمایت مالی کند.

هر انسانی اعم از شاغل و ، میتواند خود را تحت پوشش بیمه در بیاورد.

بیمه = طبق قانون، کارفرما مکلف به بیمه کردن نیروی کار است. حق بیمه اجباری، مبلغی است که به صورت ماهیانه به اداره بیمه تأمین اجتماعی پرداخت میشود تا در موارد فوق، کارگران مورد حمایت مالی قرار گیرند.

حق بیمه ، ماهیانه معادل ۳۰٪ کارگر (غیر از) است. سهم بیمه کارفرما = و سهم بیمه کارگر = است که کارفرما باید به حساب بیمه واریز نماید. **پرداخت حق بیمه از وظایف اصلی است.**

بیمه = نوع دیگری از بیمه که کارگر خود میتواند با پرداخت مستقیم حق بیمه، از مزایای آن بهره مند شود.

انواع خدمات قابل ارائه در بیمه های محیط کار

الف - خدمات ارائه شونده در بیمه اجباری

- ۱- : بیمه ای است که بخشی از هزینه های درمانی شخص را بر عهده میگیرد. این بیمه در طول زمان پرداخت بیمه و پس از بازنشستگی، بیمه شده و او را شامل میشود.
- ۲- : بیمه ای است که پس از پرداخت حق بیمه (۱۰۹۵۰ روز)، به سازمان بیمه تأمین اجتماعی، به صورت مقرری ماهیانه به کارگران بیمه شده پرداخت می شود.
- ۳- : در صورتی که پس از پایان مدت قرارداد یا فسخ پیش از موعد آن، کارگر موفق به یافتن کار نشود، به کارگر پرداخت می شود. این بیمه، به صورت دستمزد ماهیانه به مدت حداکثر قابل پرداخت است.
- در این مدت اگر فرد موفق به پیدا کردن کار بشود، یا ، برای فرد شغل پیدا کند، بیمه بیکاری قطع میشود.
- بیمه از کار افتادگی: در هنگام از کار افتادگی کارگر (به دلیل کهولت سن یا آسیب های فیزیکی) و در صورت تأیید به صورت مقرری ماهیانه به کارگر پرداخت میشود.

- ۴- بیمه فوت بیمه ای است که پس از فوت کارگر، تا زمانی که یا و تحت سرپرستی وی زنده باشند، به صورت مقرری ماهیانه به آنها پرداخت میشود. در صورتی که همسر یا پدر و مادر متوفی در قید حیات نباشند، ولی فرزند دختر داشته باشد تا و اگر پسر داشته باشد تا مقرری به آنها پرداخت میشود.

ب - انواع و خدمات قابل ارائه در بیمه های اختیاری

- ۱- به دلیل وجود خطرات جانی و آسیبهای فیزیکی در محیط کار، کارفرمایان کارگران خود را میکنند. در صورت بروز حادثه، بیمه تقریباً همه هزینه های درمانی یا پرداخت کمک هزینه فوت برای بازماندگان را بر عهده میگیرد.
- قانون برای انجام دادن بیمه حوادث توسط کارگا هها، الزامی
- ۲- : برخی از شرکتهای بیمه گذار، در ازای دریافت مبلغی مشخص، هزینه های درمانی کارگر مصدوم و بیمار و خانواده تحت سرپرستی او را به عهده میگیرند. این خدمات علاوه بر خدمات است.

بیمه شدن به صورت انجام میشود.

کسورات قانونی از دستمزد قسمتی از دستمزد کارگراست که تحت عنوان بیمه و مالیات که از حقوق وی کسر و به حساب بیمه و اداره مالیات واریز میشود.

درصد کسر بیمه = از دریافت نقدی (به جز پاداش)

درصد کسر مالیات = تا از دریافت نقدی به جز پاداش (بسته به نوع قرارداد)

- مالیات به دستمزدهایی که از مقدار مشخصی باشند، تعلق نمیگیرد.
- حداکثر دستمزدی که به آن مالیات ابتدای هر سال توسط دولت تعیین میشود.

سنوات و عیدی و پاداش

سنوات = کارفرما موظف است برای کارگران دارای قرارداد ، در پایان هر سال مبلغی که حداقل، معادل دستمزد کارگر در همان سال می باشد، را به او پرداخت نماید.

اگر قرارداد کمتر از یکسال باشد، این مبلغ متناسب با طول زمان قرارداد، پرداخت میشود. مثلاً اگر قرارداد ۶ ماهه باشد، باید حداقل به عنوان سنوات، در پایان قرارداد به کارگر پرداخت شود.

عیدی = پاداشی است که کارفرمایان موظفند مطابق با (حداقل و حداکثر آن هر سال تعیین میشود) به کارکنان پرداخت نمایند.

پاداش = کارفرما گاهی اوقات و به دلیل ایجاد انگیزه در کارگران، مبلغی (اختیاری) به نام پاداش به صورت دوره ای یا در پایان هر سال پرداخت میکند.

قانون کارگر	قانون کار	تعاون، کار و رفاه اجتماعی	مجلس شورای اسلامی
انجام کارهای تعیین شده توسط کارفرما	کارفرما	کارفرما	کارفرما
اتمام کار در بازه زمانی مشخص شده توسط کارفرما (در صورت توافق، بازه میتواند تغییر یابد)	تبعیت از کارفرما		
تلاش برای انجام دادن کار با حداکثر کیفیت تشریح و مشخص کردن نوع و مقدار کار			
تأمین سرمایه و هزینه های کار	تأمین کردن محیط کار و کارگران		
تأمین ایمنی و بهداشت کارگاه	پرداخت دستمزد به کارگر پس از پایان کار یا در فواصل زمانی مشخص		
محیط کار	موقع انجام دادن کار	اضافه کاری او دستمزدی جداگانه	
کارگاه	کارفرما فضاهای جانبی کارگاه	سرویس بهداشتی،	
رستوران	کلاس آموزشی	نمازخانه	کتبی یا شفاهی
مشخص نیست	کارگر	موقت	تمدید
تمام وقت	شنبه تا چهارشنبه	ماهیاره	آخر هر ماه
محاسبه می شود	اضافه کاری	دستمزد کارگران	پاره وقت
کارگر	کارفرما	محدود نیست	کارفرما
کارگر	حجم	مقدار کار	کل دستمزد توافق شده
بازنشسته	از کار افتاده شود	ورشکسته	اداره دارایی
اداره کار	تمام وقت	کار معین	مدت موقت
تخلف اداری	یکبار	کتبی نماینده کارگران	
مرجع حل اختلاف	به مراجع دارای صلاحیت	کارگر	
دولت	حداقل دستمزد	ساعت کار (گاه مزدی) روزانه	
هفتگی	ماهانه	دستمزد براساس اندازه کار انجام شده	
مزد نامشخص ساعت	کار	محسوب نمی شود	نمیتواند
نمیکند	حداکثر ۸ حداکثر	۴۴	پرداخت اضافه کاری
تولیدی خدماتی		۱۷۶ ساعت	ساعات معینی از روز
بیشتر از ۱۵ ساعت کار	اقماری	سخت و زیان آور	سرمای شدید
گرمای بالا	داخل معادن	کار مداوم	استراحت
۳۵٪	بیشتر	سخت و زیان آور	۱۵ تا ۱۸
دریافت	روز دیگری از هفته	٪۴۰ تعطیل	هفتگی
تعطیلات مذهبی و ملی	۱۱ اردیبهشت	مزد اضافه تر	۳۰
کمتر از یکسال	۱۵	توافق کارگر و کارفرما	۲۱
۹	حقوق یک روز کاری	کارفرما	بدون حقوق

پدر	مادر	همسر	فرزند
بیکاری	بازنشستگی	فوت	غیر شاغل
اجباری	دریافتهای نقدی	پاداش	٪۲۳
٪۷	کارفرما	خویش فرما	بیمه درمانی
خانواده تحت سرپرستی	بیمه بازنشستگی	۳۰ سال تمام	بیمه بیکاری
۱۸ ماه	سازمان بیمه تأمین اجتماعی		سازمان تأمین اجتماعی
همسر مادر	پدر		قبل از ازدواج
۱۸ سالگی	بیمه حوادث	ندارد	بیمه تکمیلی
بیمه تأمین اجتماعی گران	٪۷	گروهی	٪۷
٪۳	٪۱۰	کمتر تعلق	نمیگیرد
تمام وقت	یک ماه	نصف حقوق یک ماه	اعلام دولت
در پایان سال			